МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ І ТУРИЗМУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА НАУКОВА БІБЛІОТЕКА
ім. В. Г. КОРОЛЕНКА

БІБЛІОТЕКАР XXI СТОЛІТТЯ: НОВІ СТАНДАРТИ ПРОФЕСІЇ

Матеріали Міжнародної науково-практичної
віртуальної конференції

Лютий-червень 2008 р.

Харків 2009

УДК 027. 021 (477)
ББК 78.34

Бібліотекар XXI століття : нові стандарти професії : матеріали Міжнар. наук.-практ. віртуал. конф. [Текст] / Харк. держ. наук. б-ка ім. В. Г. Короленка ; [уклад. А. Л. Шалиганова]. – Х., 2008. – 61 с.

Збірник містить повідомлення учасників Міжнародної науково-практичної віртуальної конференції "Бібліотекар XXI століття: нові стандарти професії", присвяченої взаємодії навчання та практики, проблемам соціального захисту бібліотекаря, пріоритетним напрямкам роботи з кадрами, зокрема молоддю до 35 років.

Матеріал подано мовою оригіналу.

Видання адресоване бібліотекарям, керівникам бібліотек, викладачам, аспірантам і студентам навчальних закладів культури, всім, кого цікавлять проблеми бібліотечної професії в сучасному інформаційному середовищі.

Укладач Алла Людвігівна Шалиганова

© Харківська державна наукова бібліотека ім. В. Г. Короленка, 2009

ПЕРЕДМОВА

У лютому-червні 2008 р. за ініціативою ХДНБ ім. В. Г. Короленка при активній підтримці ХДАК на сайті бібліотеки відбулася наукова віртуальна конференція "Бібліотекар XXI століття: нові стандарти професії". Тема конференції обумовлена тими процесами соціально-економічного і політичного життя України, що спричинили як позитивні, так, на жаль, і негативні зміни у книгозбірнях. Тривогу викликає те, що останні призвели до погіршання економічного стану бібліотек, кадрової кризи і, зрештою, – до зниження соціального статусу професії.

Підвищити авторитет бібліотеки повинні люди, які в ній працюють, за умови, що це будуть яскраві, креативні особистості. Щоб досягти громадського визнання, бібліотекарям слід по-новому усвідомити сутність професії. Для цього необхідно мати такі якості, котрі відповідали б новому характеру бібліотечної праці, насамперед професійну бібліотечну свідомість, орієнтири, мотивацію та стимул.

Бібліотечні проблеми, проблеми професії (як теоретичні, так і практичні) зручніше обговорювати у формі віртуальної конференції (далі ВК), тому що саме така форма спілкування є оперативною, доступною, надійною, широкомасштабною. ВК надала можливість висловлювати думки, коментувати, давати практичні поради людям різного статусу та кваліфікації.

До участі в конференції були запрошені керівники та фахівці бібліотек, наукових установ і закладів освіти, партнери бібліотек, представники громадських організацій України, провідні вчені, викладачі та студенти ХДАК. Таке преставництво свідчить про актуальність запропонованих для обговорення питань, а саме:

– бібліотечні кадри: проблеми соціального захисту;

– пріоритетні напрями роботи з кадрами у бібліотеках в інформаційному просторі;

– бібліотечна освіта і практика: шляхи взаємодії;

– роль бібліотечної професійної еліти у розвитку національної культури в умовах глобальних інтеграційних процесів;

– молодий бібліотекар України: погляд у майбутнє.

Тематика повідомлень учасників ВК свідчить про об'єктивність процесів, що відбуваються в наукових бібліотеках, спільність низки питань з бібліотечної професійної практики України та Росії. На жаль, не всі питання вдалося розглянути, але в цілому учасники правильно окреслили "вузькі місця", висловили претензії та внесли суттєві пропозиції як керівництву бібліотек, так і Міністерству культури і туризму України.

Цікаві та злободенні питання щодо професії обговорювалися молодими учасниками конференції студентами, спеціалістами. Головне, вони не хочуть бути "сірими мишками", залишаючись у тіні своєї професії, вони жадають, щоб їхні думки, пропозиції були почуті вищим керівництвом і втілені в реальні плани, конкретні справи.

1 БІБЛІОТЕЧНА ОСВІТА І ПРАКТИКА: ШЛЯХИ ВЗАЄМОДІЇ

А. А. Соляник

БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРАКТИКА: НАПРАВЛЕНИЯ КОНСОЛИДАЦИИ

Стремительное развитие информационных технологий, демократизация общества и необходимость поддержания конкурентоспособности библиотек в условиях рыночной экономики предопределяют высокие требования к качеству подготовки библиотечно-информационных кадров. От уровня обеспеченности библиотек высококвалифицированными кадрами новой генерации зависит будущее отечественного библиотечного дела, перспективы относительно вхождения Украины в мировое информационное пространство. Вместе с тем необходимо констатировать, что сложившуюся ныне ситуацию с пополнением библиотек Украины выпускниками библиотечных факультетов можно охарактеризовать не иначе как «кадровый голод».

Единственный в стране профильный факультет, существующий как самостоятельное структурное подразделение высшего учебного заведения III–IV уровня аккредитации, факультет библиотековедения и информатики Харьковской государственной академии культуры ежегодно выпускает не более 25 специалистов и 5 магистров дневного отделения, которые обязаны отработать по специальности в государственных библиотеках не менее трех лет. Но и в условиях обязательного распределения выпускников многие из них крайне неохотно идут работать по специальности, так как зарплата библиотечного специалиста значительно ниже реального прожиточного минимума. Количество студентов, обучающихся на контрактной основе, также неуклонно сокращается, фактически не функционирует бесплатная в недавнем прошлом система повышения квалификации библиотечных работников.

Оставляет желать лучшего и ситуация с подготовкой библиотечных кадров среднего звена: уже много лет не проводится конкурс по специальности «Библиотечное дело» в 26 училищах культуры, готовящих библиотечные кадры квалификационного уровня «младший специалист».

Лишь треть выпускников училищ культуры изъявляют желание продолжить обучение в вузах III–IV уровня аккредитации для получения квалификационного уровня «бакалавр» и только единицы из них впоследствии становятся магистрами библиотековедения.

В условиях постоянного уменьшения притока в библиотеки страны молодых специалистов, острой нехватки и высокой текучести библиотечных кадров необходима разработка и ведение продуманной государственной кадровой библиотечной политики. В разработке ее концепции должны принимать участие как ведущие специалисты в области библиотечно-информационного образования, так и представители Украинской библиотечной ассоциации. Библиотечная общественность должна на всех уровнях (от национального до регионального) привлекать внимание властей к необходимости решения проблем кадрового обеспечения библиотечной отрасли. Исходя из опыта зарубежных стран, эту проблему можно решить в том случае, если обучение библиотечных кадров будет оплачиваться местными органами власти, вкладывающими средства в целевую подготовку специалистов на конкретные рабочие места в государственных библиотеках своего региона. Необходимо также предусмотреть наличие госзаказа на заочную магистратуру, позволяющую директорскому корпусу библиотек без отрыва от производства повышать уровень своей квалификации.

Для реализации национальной образовательной стратегии «Обучение на протяжении всей жизни» актуальным является формирование государственной бесплатной системы повышения квалификации (ПК) библиотечно-информационных кадров, которая будет нацелена на систематическую актуализацию знаний библиотекаря в условиях высокотехнологичного и информационно насыщенного общества, требующего постоянного профессионального саморазвития, креативности, регулярной адаптации к выполнению новых функциональных задач. Наиболее оптимальной и эффективной формой ПК следует признать возобновление работы факультета повышения квалификации, постоянно действующего на базе факультета библиотековедения и информатики Харьковской государственной академии культуры. Поскольку именно этот факультет имеет самый высокий в Украине научный ценз и более чем 80-летние традиции подготовки и переподготовки библиотечных кадров, ныне обеспечивает непрерывную систему подготовки кадров «бакалавр–специалист–магистр», а также функционирование аспирантуры, докторантуры и

специализированного совета по защите докторских (кандидатских) диссертаций по научной специальности «Книговедение, библиотековедение, библиографоведение», на его базе целесообразно организовать и переподготовку тех сотрудников библиотек, которые имеют высшее, но непрофильное образование. Как показывает опыт наших российских коллег, лучшей формой такой профессиональной переподготовки являются Высшие библиотечные курсы, деятельность которых хорошо зарекомендовала себя в условиях хронической нехватки квалифицированных библиотекарей и активного притока в библиотеки людей с непрофильным высшим образованием.

Неотъемлемым компонентом современной системы подготовки и переподготовки библиотечно-информационных кадров должно также стать развитие дистанционного библиотечно-информационного образования, способного обеспечить в принципиально изменившейся технологической среде механизм гарантированного получения и постоянного совершенствования сотрудниками библиотек своих профессиональных знаний.

Важнейшим аспектом государственной кадровой библиотечной политики должны быть принципиальные изменения в системе оплаты труда библиотечных специалистов. Размер окладов библиотекарей необходимо поднять до уровня заработной платы государственных служащих, принципы оплаты труда — таковыми, что предоставят возможность директорам библиотек стимулировать работу инициативных сотрудников, активно внедряющих инновации, осваивающих создание интеллектуально емких библиотечных продуктов и услуг. Чтобы подчеркнуть значимость и сложность современных библиотечно-информационных технологий, владение которыми должно адекватно и по достоинству оплачиваться государством, необходимо решать вопрос о дополнении действующего ныне Классификатора профессий 003:2005 уже реально существующими в библиотеках новыми названиями профессиональных работ, такими как «информационный менеджер», «менеджер корпоративных библиотечно-информационных ресурсов», «менеджер электронных коммуникаций», «библиограф-аналитик Интернет-ресурсов», «библиограф-эксперт международных ИПС», «технолог автоматизированных библиотечных систем», «библиотекарь-педагог» и др.

Укрепление материально-технической базы библиотек – это тоже важнейшая, необходимая составляющая кадровой библиотечной

политики, так как вера в будущее профессии, ее престижность и привлекательность для молодых специалистов напрямую зависит от уровня автоматизации библиотечных процессов и технологий, от комфортности условий, в которых им предстоит работать. В процессе прохождения студентами библиотечных факультетов производственной практики руководители библиотек имеют возможность активно включаться в процесс профессионализации будущих специалистов, вести индивидуальную работу по трудоустройству лучших выпускников на перспективные должности, связанные с компьютерными и Интернет-технологиями, коммуникативными форматами, виртуальной справочной службой, рекламной и ПР-деятельностью и т.п. Очень важно уже на первой производственной практике студентам поручать ответственные и посильные задания, создать будущему молодому специалисту привлекательную и комфортную профессиональную среду, дать возможность поверить в свои силы, почувствовать важность и значимость своей профессии, сформировать стойкий интерес и психологическую готовность к овладению ею. Весьма эффективным для профессиональной подготовки выпускника является выполнение ими на базе библиотек реальных дипломных проектов.

Таким образом, модернизация и реформирование отечественного библиотечно-информационного образования, повышение качества подготовки библиотечных специалистов должно опираться на партнерские отношения профильных высших учебных заведений и библиотек. Основными направлениями взаимодействия представителей образовательного рынка и рынка библиотечного персонала должны быть следующие:

- формирование библиотеками при посредстве региональных управлений культуры целевого заказа подготовки вузами библиотечных специалистов на конкретные рабочие места;
- разработка квалификационных требований к уровню подготовки библиотечных кадров в условиях перехода на европейскую двухступенчатую систему высшего образования, предусматривающую получение выпускниками степени бакалавра и магистра;
- инициирование дополнения действующего Классификатора профессий новыми названиями профессиональных работ, отражающими современный уровень интеллектуализации и инновационности библиотечно-информационных технологий;

- долевое участие вузов и библиотек в использовании интеллектуальных, информационных, материальных ресурсов в создании системы непрерывного библиотечного образования;
- разработка концепции и лоббирование принятия на законодательном уровне единой государственной кадровой библиотечной политики, определяющей организацию и содержание подготовки и повышения квалификации библиотечно-информационных кадров, повышение престижа и социального статуса библиотечной профессии.

Н. Г. Грабар

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ БІБЛІОТЕЧНИХ ФАХІВЦІВ

«Цель библиотечной работы –
всегда и везде служить
возвышению читателей»
Н. А. Рубакин

Нині бібліотекарі вищих навчальних закладів (ВНЗ) зазначають, що час змінюється, отже змінюється й образ бібліотеки. Особливість бібліотеки ВНЗ полягає в тому, що вона поєднує в собі інформаційні й освітні функції, має достатню кількість ресурсів та найбільш наближена до своїх читачів. Створення сприятливого середовища в бібліотеці допомагає задовольнити основні потреби молоді в інформації, що своєю чергою має життєво важливе значення для його соціалізації. Нові засоби комунікації значно розширили можливості міжособистісного спілкування студентів, що робить їх зв'язок з навколишнім світом більш універсальним. Бібліотеки постають системоутворюючими компонентами соціально-культурної інфраструктури, формуючи навколо себе особливе культурне та інформаційно-комунікаційне середовище, тому повинен змінюватися рівень професійної свідомості і професіоналізму бібліотекаря.

Останнім часом в періодичних виданнях зазначається інертність бібліотекарів, байдужість до теорії бібліотечної справи, відсутність бажання виділитись, брак роздумів щодо своєї діяльності, своїх

професійних проблем. У бібліотеках слабо закріплюються кадри, а освітня система перебуває у стані наступних реорганізацій [5].

В умовах реформування освіти за Болонською системою посилились вимоги до спеціалістів бібліотек, зокрема бібліотек ВНЗ. Сучасний бібліотекар своїм соціальним призначенням повинен сприяти оволодінню новими знаннями, яких сьогодні надзвичайно потребує наше суспільство. Відомо, що низький рівень професіональної підготовки бібліотечних кадрів негативно позначається на рівні роботи бібліотек. Відбуваються зміни і в бібліотечно-інформаційному обслуговуванні, змінюються вимоги до бібліотекарів, які задовольняють різноманітні інформаційні потреби різних категорій користувачів бібліотек.

Звісно, у бібліотекаря, який тільки-но приступив до роботи, може виникнути низка запитань, зокрема, яким має бути бібліотекар як спеціаліст; чи однакові вимоги до спеціалістів, які працюють у бібліотеках різного типу; якому слід бути бібліотекарю ВНЗ? Відповіді на такі запитання і є головним завданням цієї статті.

Сучасний світ вступив у нове століття – століття інформації, нових наукових знань, нових інформаційних технологій та освіти. Зросла роль спеціальних інститутів, відповідальних за накопичення і розповсюдження значимої інформації. Все це не тільки відкриває перед сучасними бібліотеками неабиякі можливості, але й ставить низку проблем, до вирішення яких далеко не всі готові. З одного боку, збільшується потік інформації, отже сучасні технології покладають на бібліотечних фахівців певну відповідальність за виховання інформаційної культури користувачів, що передбачає вільну орієнтацію в сучасних джерелах інформації, навички роботи з комп'ютером і оргтехнікою, культуру спілкування і читання. Значно розширюється бібліотечна сфера у мережевому середовищі, що спричиняє зростання значення віртуального спілкування [4]. Все це характеризує бібліотекарів позитивно. Окрім того, на думку А. С. Чачко, вони виявилися однією з професійних груп, найбільш придатною й до соціально-педагогічної роботи: допомоги й обслуговування категорій населення (соціально вразливих, обмежених у спілкуванні, проблемних, девіантних тощо) [9]. Виділимо й інші компоненти бібліотечної професії, де бібліотекарі грають важливу роль (освіта, просвіта, дозвілля, організація спілкування, привабливого середовища для читачів тощо).

З іншого боку, простежується зростання ролі традиційного спілкування, що відповідає сутнісній потребі особистості в

неопосередкованому контакті. У бібліотеках таке спілкування набуває важливості, більше того, сьогодні воно є пріоритетним. На думку бібліотекознавця С. А. Єзової, спілкування в бібліотеці варто розглядати як компонент бібліотечно-інформаційної діяльності і як спеціально організовану діяльність [3, с. 123]. Бібліотекам потрібен бібліотекар, який володіє високим рівнем культури спілкування

Отже, щодо першого питання, зазначимо, що в сучасних умовах бібліотекар не тільки повинен знати новітні технології, а й приділяти увагу традиційним формам спілкування. Для цього слід ефективно організовувати роботу з читачами, враховувати їхні вікові та індивідуальні особливості. Це потребує від бібліотекаря знання певних виховних моментів у діяльності бібліотеки. Адже більшість форм виховної діяльності ґрунтується на особистісних психолого-педагогічних моментах спілкування, а вони, як відомо, побудовані на принципах виховання. Бібліотекар допомагає читачеві у виборі книги та в роботі з нею, у пошуку і поясненні невідомих фактів, сприяє інтелектуальній людській діяльності.

Бібліотечна професія відзначається багатогранністю своєї діяльності. Саме предмет, на якому базується бібліотечно-інформаційна, документно-комунікаційна, комунікативна, освітня, дозвіллєва діяльність, дає право бібліотекарям бути лідерами серед професійних груп. Нині бібліотекарі виступають в ролі консультантів, аналітиків, технологів, порадників, викладачів. Слід зазначити, що діяльність бібліотекаря неодмінно залежить від типу бібліотеки, в якій він працює, від першочерговості функцій, що вона виконує.

У наукових публікаціях зазначається, що бібліотека виконує приблизно 20 «важливих» функцій [7, с. 9]. Виокремлюючи бібліотеки навчальних закладів, К. Селіверстова [8], поряд з публічними і спеціальними, запропонувала концепцію класифікації функцій цього типу бібліотек, де зазначені головні (сутнісні) – кумулятивна, меморіальна, інформаційно-комунікативна та похідні – просвітницька, виховна, виробнича, рекреаційна та гедоністична функції.

Бібліотеки ВНЗ, поєднуючи в собі багатогранні функції дитячої, юнацької, шкільної та масової бібліотек, які нині активно розвиваються як інформаційно-освітні, культурно-виховні центри. Ці бібліотеки зберігають важливу частину культурної спадщини і надають доступ до неї, вони вносять свій вклад в національні і міжнародні інформаційні і

культурні ресурси, а також надають доступ до глобального інформаційного суспільства.

З практичної точки зору нині в бібліотеках ВНЗ все більш необхідними виступають соціально-комунікаційні функції, що потребують удосконалення знань у цій галузі. Саме це дозволяє наголосити на необхідності професійного вдосконалення фахівців.

Нині ринок праці і кадрів переживає глобальні зміни. Відбувається розподіл і перерозподіл бібліотечних спеціалістів до інших галузей народного господарства та навпаки. Все це призводить до дефіциту бібліотечних кадрів у зв'язку з їх відтоком у сферу виробничої і кооперативної діяльності. На зміну їм до бібліотечно-інформаційної сфери приходять працівники з інших галузей, звичайно, не завжди з необхідним рівнем підготовки та досвідом. Такий чинник у кадровій професіонально-освітній політиці призвів до того, що все більш помітне місце займає система додаткової професійної освіти. Основним завданням системи додаткової освіти є створення професійної соціалізації особистості бібліотекаря, а головною метою – створення механізму професіональної соціалізації особистості бібліотекаря, найшвидшого включення його в систему професійно-продуктивної діяльності. Це пов'язано з тим, що нині особистість виступає як основний чинник саморозвитку суспільства і його професійних структур. Професіональна соціалізація особистості бібліотекаря найважливіший чинник прискорення процесів модернізації бібліотечної справи, підвищення соціального статусу галузі в цілому, умови розвитку професійного бібліотечного співтовариства. У зв'язку з цим проведення одноразових курсів і семінарів, тренінгів щодо тих чи інших актуальних проблем бібліотечної роботи недостатньо, бажано створювати чітку і відповідно структуровану систему безперервної освіти. Потрібна координація зусиль усіх центрів, що здійснюють цей вид діяльності і, в першу чергу, основа цієї координації має бути закладена в стандарти програм з перепідготовки бібліотечних спеціалістів [2].

Юнацький вік – це етап формування самосвідомості і власного світогляду, соціального і особистісного самовизначення. Специфікою віку є швидкий ріст спеціальних дарувань, нерідко напряму пов'язаних з обраною професійною галуззю. Важливим елементом формування структури юної особистості виступають ціннісні орієнтації, якими керуються молоді люди, їх уявлення про сьогодення і майбутнє: інтелектуально-освітні, культурні, політичні. Формування системи

ціннісних орієнтацій стимулюється значним розширенням спілкування, зіткнення з різноманітними формами поведінки, поглядів, ідеалів. В юності виникають особливо сприятливі умови для становлення та розвитку самовиховання як фактора становлення особистості. Молодь починає пильніше придивлятися до навколишнього життя, визначатись у ньому і, звичайно, прагне до самоствердження.

Розвиток людини як особистості вимірюється ієрархією її цінностей, які відіграють вирішальну роль у культурному засвоєнні дійсності. Світ цінностей – це перш за все світ культури, сфера духовної діяльності людини, її моральної свідомості, оцінок тощо. Одним із каналів зв'язку, який транслює цінності від суспільства до особистості є освіта. Вона стає формою існування людини в інформаційному суспільстві.

Для того, щоб стати соціально активною особистістю, діяти в злагоді з інтересами, цінностями соціуму, необхідно постійно формувати у студента потреби осмислювати свою значимість, належність до цього соціуму. Зараз оновлення змісту цінностей вищої школи відбувається при включенні європейських стандартів у національні навчальні програми, плани, підручники, посібники тощо [1].

Бібліотека ВНЗ є реальною, відкритою комунікаційно-комунікативною системою, що бере участь у педагогічно-виховному обміні, міжкультурному, міжбібліотечному, а також в обміні з внутрішніми структурами ВНЗ (кафедрами, побутовими службами, музеями, громадськими організаціями) та іншими суспільними закладами (школами, технікумами, культурними закладами, видавництвами). Комунікативна діяльність бібліотеки в своїй основі скерована на створення комфортного середовища для використання інформації, розвиток засобів внутрішньо-організаційних та зовнішніх інформаційних зв'язків, формування інституалізованих і використання неінституалізованих каналів та засобів міжособистісного спілкування й обміну знаннями.

У новому тисячолітті, тисячолітті гуманізації, коли отримання молодою людиною освіти є нагальною необхідністю, роль бібліотеки як інформаційної, освітньої і культурної установи значно зростає. Також можна констатувати, що соціальна напівфункціональність бібліотек в сучасному суспільстві помітно зросла і це пов'язано в першу чергу з професійним усвідомленням ними своєї особливої місії в розвитку суспільних комунікативних відносин. Сьогодні вища школа ставить собі

за мету допомогти молодій людині знайти сенс життя, створивши повноцінні умови для її фізичного, інтелектуального, духовного розвитку і саморозвитку. Зміни, що відбуваються в сучасній загальній освіті, змусили як бібліотечних працівників, так і освітян подивитись на діяльність бібліотек цього типу під іншим кутом.

Отже, з викладеного вище можна дійти таких висновків:

1. У нових інформаційно-технологічних умовах бібліотеки є не тільки об'єктами інформатизації, але й активними суб'єктами цього процесу. Окрім того, бібліотеки постають системоутворюючими компонентами соціально-культурної інфраструктури, формуючи навколо себе особливе культурне інформаційно-комунікаційне середовище. Враховуючи сферу бібліотечного спілкування, вдосконалення його якості бібліотека зможе підвищити свій соціальний престиж, створити робочу атмосферу для реальних і потенційних читачів.

2. Усвідомлення нової парадигми гуманізації інформаційних відношень, розвитку бібліотек не тільки як інформаційних посередників, але й центрів людського спілкування, що орієнтує на зміну свідомості бібліотекарів від носіїв технологій до особистісно-орієнтованих відносин. Вдосконалення інформаційними технологіями не може відкинути традиційні форми спілкування. Характер взаємин читач-бібліотекар нині носить паритетні, суб'єкт-суб'єктні відносини, що потребує більш високого професіоналізму.

3. Основними чинниками, що обумовлюють актуальність підвищення кваліфікації та безперервної освіти, є такі: глобальні зміни на ринку праці; упровадження в роботу бібліотек новітньої техніки та інноваційних технологій; нерівномірність у вирішенні питань роботи бібліотек різних типів і видів; прискорення процесів модернізації бібліотек і у зв'язку з цим необхідність професійної соціалізації; підвищення кваліфікації у бібліотечних колективах як мотивація навчання.

4. Забезпечення бібліотек ВНЗ фахівцями, здатними поряд з професійними зобов'язаннями здійснювати і виховання студентів. Пріоритетним завданням вищої школи є створення єдиного освітнього і соціокультурного простору. Нові засоби комунікації значно розширили можливості міжособистісного спілкування студентів, що робить їх зв'язок з навколишнім світом більш універсальними. Спілкування – це не тільки засіб вирішення виховних завдань та соціально-психологічного

забезпечення потреб молодої людини, але й спосіб організації партнерських, дружніх стосунків між бібліотекарем і читачем.

5. Враховуючи актуальність і рівень складності виховної діяльності в сучасних умовах, необхідно передбачити міри морального і матеріального стимулювання бібліотечних фахівців за ефективну виховну роботу зі студентською молоддю.

ІІ ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РОБОТИ З КАДРАМИ У БІБЛІОТЕКАХ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Н. В. Дмитракова

РОБОТА З КАДРАМИ У БІБЛІОТЕКАХ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ»

Бібліотекар – одна із тих унікальних професій, якою не можна оволодіти, отримавши «формальну» освіту, життя вимагає від бібліотекаря оперування не тільки традиційними професійними знаннями та вміннями, але й змушує оволодівати якісно новими та шукати інших підходів до вже традиційних форм роботи з кадрами у бібліотеках в інформаційному середовищі.

Взагалі, будь-яка освіта має бути адекватною до змін, що відбуваються в суспільстві та у навколишньому середовищі, змін, які несе стрімкий розвиток нових інформаційних технологій. Тому ідея безперервної освіти, яка реалізується завдяки програмам постійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації притаманна бібліотечним працівникам, бо вони самі зацікавлені в оновленні професійних знань – без цього неможливе поліпшення якості бібліотечно-інформаційного обслуговування користувачів.

Кожна бібліотека, враховуючи сучасні умови соціально-економічного розвитку, обирає свої пріоритети в роботі з кадрами. Напевно, кожному керівникові відомі загально прийнятні тенденції розвитку проблеми підвищення професійного рівня сучасного бібліотекаря і в світі, і в нашій країні. Але разючі відмінності у вирішенні цього питання демонструють посткомуністичні європейські країни,

які інтегрували в інформаційне поле ЄС доказавши, що *саме інформатизація суспільства є тим засобом, що трансформує бібліотеки в гнучкі та динамічні заклади,* здатні задовольнити зростаючі інформаційні потреби користувачів, відповідно перетворюючі бібліотекаря на менеджера інформаційного продукту та його маркетингу, консультанта, аналітика, інструктора, менеджера змісту Інтернет.

Знайомство з вирішенням проблем розвитку професійної компетенції в європейських країнах демонструє, що кадрова політика орієнтована на європейську уніфікацію та стандартизацію підготовки та додаткового навчання бібліотечних працівників.

Чимало країн Центральної та Східної Європи мають офіційні документи відповідних міністерств про додаткову освіту працівників бібліотек, які, своєю чергою, базуються на основі «Європейського стандарту щодо вмінь професіоналів бібліотечного та інформаційного обслуговування», «Європейського стандарту компетентності» та «Європейської ліцензії по комп'ютерним знанням», на державних програмах по інформаційному обслуговуванню населення в бібліотеках цих країн. Така ситуація не може не впливати на характер і зміст професійних функцій бібліотечного працівника, вона вимагає від фахівця докорінних змін набутого досвіду.

Зрозуміло, що питання подальшого підвищення професійної компетентності завжди було актуальним для бібліотечних працівників нашої країни. Намагаючись привести до відповідності вміння та навички в сфері бібліотечно-інформаційного обслуговування, кожна бібліотека самотужки обирає шляхи вирішення цієї проблеми, бо українські бібліотеки не встигають адекватно реагувати на зміни в суспільстві, а звідси неспроможність існуючих ресурсів бібліотеки забезпечити сучасні потреби користувачів. Мусимо констатувати, що здебільшого, ці шляхи залежать від матеріально-технічної бази кожної конкретної бібліотеки. У пошуку узагальнених вимог для бібліотекарів України щодо підвищення професійного рівня, слід орієнтуватися на модельний стандарт публічної бібліотеки – від сільської до ОУНБ (нині відсутній), і тоді, досвід, що набули країни Центральної та Східної Європи, можна використати у нас. Але слід усвідомити, що має йтися *не про пріоритетні напрямки в роботі з кадрами в бібліотеках в інформаційному середовищі, а про докорінну трансформацію системи підготовки та підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів.* Нема потреби зайвий раз «винаходити велосипед», досить взяти до уваги та

критично переосмислити чужий досвід в удосконаленні системи підвищення кваліфікації. Врешті решт, у багатьох бібліотеках реалізуються цільові програми постійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації, збагачення професійних знань, використовуються різноманітні форми (самоосвіта, тренінги, семінари, конференції, школи професійної майстерності, курси підвищення кваліфікації тощо) – саме це допомагає бібліотекам виживати в умовах фінансової скрути, конкуренції з боку альтернативних інформаційно-пошукових структур. Але хотілося, щоб наша держава опікувалася *додатковою освітою бібліотечних фахівців* на такому ж рівні, якого досягнуто бібліотеками посткомуністичних країн Європи. Наприклад, трансформація системи підготовки та підвищення кваліфікації бібліотечних кадрів Чехії, Польщі, Словенії, Болгарії відбувалася поетапно: прийняття офіційних документів про обов'язкову додаткову освіту працівників бібліотек, створення центрів додаткової освіти в столицях цих країн та курси при обласних бібліотеках, і як інструмент керівництва процесом додаткової освіти – створення кінцевого документа – «Путівник з професійної компетенції бібліотечних та інформаційних працівників», та каталогу (переліку) робіт, що виконуються бібліотеками та постійно корегуються відповідно до змін, що відбуваються в діяльності бібліотек.

Слід визнати, що у цих країнах пріоритети в навчанні кадрів надавалися в галузі інформаційно-комунікативних технологій, починаючи з роботи на комп'ютері (монітор, клавіатура, системний блок, інша периферія), робота з текстовим редактором WinWord, з таблицями на базі Excel, створення та використання БД, оволодіння презентацією, робота в Інтернет і по E-mail.

Звичайно, високу оцінку в наданні знань в сфері інформаційно-комунікативних технологій отримали офіційні структури, бо вони по успішному закінченню навчання видавали претендентам *сертифікат, який надавав бібліотекарю право професійно працювати на комп'ютері, свідчив про його професіоналізм у галузі інформаційно-комунікативних технологій.*

Професійну компетентність бібліотечних кадрів в нашій країні слід розглядати в контексті модернізації бібліотек, не зважаючи на невідповідність фінансування реаліям життя. Процес розвитку інформаційного середовища не стоїть на місці, він поступово набуває обертів, незалежно від труднощів, в яких перебуває більшість бібліотек в

Україні. На жаль, деякі бібліотеки ще залишаються осторонь прогресивних зрушень, але ж еволюційні зміни вже торкнулися такого соціального інституту як бібліотека в цілому, незалежно від матеріально-технічного оснащення кожної окремо взятої книгозбірні, бо бібліотека – невід'ємна складова частина такого поняття як інформаційне середовище, бо саме в бібліотеці зберігається та надається користувачам певний запас інформації, зафіксованої на будь-якому носії (інформаційний ресурс), більше того, бібліотека є системою, яка сама організовує інформаційний ресурс суспільства.

О. Ю. Куликова

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕК ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ

Брянская область находится на юго-западе России и выделяется своим геополитическим положением. Половина длины границ это внешнее межгосударственное пограничье: на западе с Белоруссией, на юге – с Украиной. Из 27 муниципальных районов Брянской области 12 (*Гордеевский, Злынковский, Клетнянский, Красногорский, Климовский, Новозыбковский, Погарский, Севский, Стародубский, Суземский, Суражский, Трубчевский*) (44,4%) граничат с территориями Украины и Белоруссии.

В **профессиональном сотрудничестве** активно участвуют все приграничные библиотеки. Инициаторами его выступают как областные, так и районные библиотеки Брянской (Россия), Гомельской (Белоруссия), Черниговской (Украина) областей. Даже библиотека сельского уровня становится участником межгосударственного взаимодействия, выступая «представителем» страны, народа. Это повышает ее ответственность, авторитет, статус.

С 1972 года наше профессиональное библиотечное сотрудничество приобрело планомерный и постоянный характер.

Среди главных тем профессионального сотрудничества:

- сохранение и упрочение общего информационного пространства,
- сохранение книги как памятника нации и памятника культуры,
- работа библиотек в мультикультурной среде,

- поддержка гуманитарной и просветительской миссии библиотек в условиях развития глобализационных процессов и информационно-коммуникативных технологий.

2007 год стал этапным: исполнилось 35 лет плодотворному долговременному сотрудничеству, результаты которого были представлены на Всероссийском библиотечном конгрессе – XII Ежегодной конференции Российской библиотечной ассоциации в Брянске. Эти годы сотрудничества были наполнены глубоким и разнообразным содержанием – исследовательская работа, совместные издания, профессиональные мероприятия, сводные информационные ресурсы, обмен периодикой («Брянский рабочий», «Гомельская правда», «Отчий Поріг», «Сіверянський літопис») и книгами, многочисленные публикации.

Раздел сайта Брянской областной научной универсальной библиотеки им. Ф. И. Тютчева[1] «Библиотека – центр диалога культур» отражает все грани сотрудничества.

В 2007 году Гомельская областная универсальная библиотека им. В. И. Ленина создала электронный музей «Древо дружбы». Среди различных информационных продуктов, создаваемых тремя областными библиотеками совместно, следует обратить внимание на полнотекстовый, постоянно пополняемый указатель книг, статей на белорусском, русском и украинском языках под названием «Живая вода дружбы». С 1995 года он представлен на сайте БОНУБ им. Ф. И. Тютчева (http://scilib.debryansk.ru). *На 1.03.08 указатель имеет 331 запись.*

В 2007 году создан библиографический указатель силами трех областных библиотек Брянской (Россия), Гомельской (Беларусь) и Черниговской (Украина) областей **«На Чернобыль журавли летели…»,**[2]

---

[1] http://www.scilib.debryansk.ru

[2] На Чернобыль журавли летели… : из опыта работы библиотек Брянской (Россия), Гомельской (Беларусь) и Черниговской (Украина) областей / Черниговская областная универсальная научная библиотека им. В. Г. Короленко; Брянская областная научная универсальная библиотека им. Ф. И. Тютчева; Учреждение «Гомельская областная универсальная библиотека им. В. И. Ленина; [сост.: Л. В. Феофилова, О. Ю. Куликова, Ю. И. Максименко, О. П. Кокунько, Н. Н. Коновалова]. – Чернигов, 2007. – 58 с.

отражающий опыт работы библиотек по информационной поддержке реабилитации территорий, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС.

В том же 2007 году Черниговские коллеги обобщили опыт 35-летнего сотрудничества приграничных библиотек, представив Летопись сотрудничества и аннотированный библиографический указатель изданий и публикаций [3].

"Хронике" сотрудничества, которая издана Черниговской государственной областной универсальной научной библиотекой им. В. Г. Короленко, а также по материалам, отраженным в разделе сайта Брянской областной научной универсальной библиотекой им. Ф. И. Тютчева, за 35 лет сотрудничества было проведено 43 профессиональных мероприятия.

Анализ сотрудничества

Страна	Кол-во	Библиотека			Темы						Формы					
		ОНБ	ЦРБ	СБ	Общ.-полит.	Юбилей.	Краев.	История	работыОрганизация	Экология	НПК	Семинары	Встречи	Выставки	Кр. столы	Тренинги
Бело-руссия	7	2	5		1		2	1	2	1	3	3			1	
Россия	17	6	8	3		3	1	7	2	4	6	3	3	2	2	1
Украина	19	4	14	1	5	4	2	4	4		3	7	6	1	2	
Итого	43	12	27	4	6	7	5	12	8	5	12	13	9	3	5	1

Чаще всего они проводились на базе районных библиотек – 27 (62%). Областные библиотеки становились местом встреч 12 раз (27%). 4 раза сельские библиотеки принимали коллег из приграничья.

---

[3] Времен и судеб неразрывна связь: сотрудничество библиотек Брянской (Россия), Гомельской (Беларусь) и Черниговской (Украина) областей. 1972–2007 гг. – Чернигов, 2007. – 31 с.

Темами профессиональных встреч становились чаще всего вопросы истории, в том числе библиотечной (12–27%), следующими по актуальности были вопросы организации работы библиотек и вопросы обслуживания читателей (8–18,6%). Коллеги приграничья – постоянные участники юбилейных мероприятий (7–16,2%).

Треть всех мероприятий проходила в форме семинарских занятий (13–30%), не менее распространенными были научно-практические конференции (12–27%), деловые встречи руководителей библиотек (9–20,9%), использовались и такие интерактивные формы, как круглые столы и тренинги.

Каждая область имеет «свое лицо», свои профессиональные приоритеты, представляющие интерес для соседей. Так, Гомельская область в профессиональном плане выделяется своими мощными краеведческими электронными проектами государственного уровня («Память Гомельщины»). Черниговская область традиционно сильна своими библиотечными фондами и работой по их изучению, описанию. Брянская область лидирует в сфере модернизации деятельности библиотек, в том числе сельских. Каждая специфическая черта обогащает сотрудничество. Транслируя, изучая и внедряя профессиональный опыт, библиотекари тем самым обогащают свою практическую деятельность.

Например, Злынковские библиотекари (Россия) **использовали опыт работы** Добрушских коллег (Белоруссия) по пропаганде творчества местных поэтов. Городнянская библиотека (Украина) обобщила опыт работы Климовской ЦБС(Россия) по краеведению и издала методический материал «Наши истоки». Идея создания кабинета краеведческой литературы возникла после выездного "круглого стола" Красногорских библиотекарей (Россия) в Чечерскую центральную районную библиотеку (Белоруссия). Суземская библиотека (Россия) по просьбе коллег Середино-Будской ЦБС (Украина) разработала для них ряд **консультаций**: «Традиции и инновации в планировании работы библиотеки», «Деятельность детской библиотеки и внедрение новшеств в работу с детьми», «Современное делопроизводство», «Применение в работе новых информационных технологий».

Библиотеки приграничных территорий **активно используют местную прессу** для информирования жителей о профессиональном

сотрудничестве. В указателе[4], подготовленном Л. В. Феофиловой (Черниговская ГОУНБ им. В. Г. Короленко), представлены 133 библиографические записи. В полнотекстовом указателе «Живая вода дружбы» есть раздел, отражающий сотрудничество библиотек. В 2007 году Климовская центральная библиотека (Россия) была отмечена специальным дипломом областного конкурса «Образ библиотеки» за цикл публикаций в Климовской районной газете «Авангард» «Золотые страницы краеведения», отражающий результаты совместной работы украинских и российских коллег.

Полученные обобщения, выстроенные в определенной системе, позволяют сделать вывод, что приграничное профессиональное сотрудничество следует рассматривать как фактор развития кадрового потенциала библиотекарей разного уровня, через расширение круга участников межгосударственного взаимодействия и использование богатого потенциала библиотечных специалистов сопредельных государств.

Положительный опыт сотрудничества приграничных библиотек требует закрепления, тиражирования и осознания его практической значимости, т.к. благодаря профессиональному взаимодействию решаются важные задачи сохранения и развития гуманистических ценностей, а также библиотечной профессии через организацию непрерывного образования межгосударственного уровня.

Г. Н. Ставинова

РАЗВИТИЕ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКОЙ ЦЕНТРАЛЬНОЙ БИБЛИОТЕКИ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Динамичное развитие библиотечного дела, модернизация всех направлений деятельности библиотеки (будь то информатизация, комплектование, развитие международных связей) напрямую связаны с кадровыми возможностями. Проблема «вымывания» кадров из

[4] Времен и судеб неразрывна связь: сотрудничество библиотек Брянской (Россия), Гомельской (Беларусь) и Черниговской (Украина) областей. 1972–2007 гг. – Чернигов, 2007. – С. 9–29.

библиотечной профессии, проблема старения кадров созвучна проблемам библиотечного сообщества, как в Брянской области, так и в целом по России. Эта проблема близка и понятна центральным районным библиотекам, выполняющим методические функции, в том числе и функции обучения персонала.

Кто же такой современный библиотекарь-профессионал? Ответив на этот вопрос, можно определить основные направления кадровой политики в библиотечной сфере. Это, прежде всего, человек начитанный, владеющий библиотечно-библиографической грамотностью, владеющий литературным языком, это работник, которому присуща библиотечная этика, т.е. осознание общественной значимости библиотечного дела, толерантное отношение к читателю.

Мысленный образ такого библиотекаря перед глазами рисует картину основных направлений кадровой работы, а именно:

- организация образовательного процесса библиотекарей, повышение их профессионального уровня;
- создание условий для развития кадрового потенциала;
- формирование корпоративной культуры организации.

Проблемы кадров Красногорской МЦРБ будут схожи с проблемами других библиотек Брянской области. И это, пожалуй, одна из тех основных проблем, которые безотлагательно нужно решать руководителю.

Разумеется, начинать нужно с себя. И в этом плане я благодарна БОНУБ им. Ф. И. Тютчева: «Школа молодого директора», курсы повышения квалификации, мастер-классы на базе наших ведущих библиотек (Жуковской ЦБ, Унечской ЦБ, Дубровской ЦБ, Карачевской ЦБ), знакомство с работой модельных сельских библиотек Брянской области – все это способствовало накоплению впечатлений и опыта, который, в свою очередь, нашел применение при планировании раздела работы по управлению персоналом.

Для себя главным принципом при управлении персоналом я избрала «прозрачность», т.е. по возможности максимально знакомить сотрудников с планами развития библиотеки, с ходом выполнения поставленных перед коллективом тех или иных задач, руководствуясь при этом шуточным четверостишием:

Руководитель должен быть понятен всем
И разъяснять свои решенья.
Иначе слухи поползут…

По всем библиотечным помещеньям.

На директоре как на руководителе лежит особая ответственность по формированию коллектива. С целью повышения эффективности работы библиотеки до конца 2008 г. в соответствии с меняющимися потребностями пользователей и условиями внешнего воздействия намечено провести "круглый стол" «Кто, если не я» (о роли долевого участия каждого сотрудника в общих результатах).

«Новые кадры в библиотеке – новое будущее» – под таким названием будет проходить беседа-диалог в поддержку творческой активности новых сотрудников, осознания ими своей значимости. Беседу будет предварять экспресс-опрос «Личностные качества библиотекаря в портрете специалиста».

При организации образовательного процесса библиотекарей (обучение и повышение их профессионального уровня) учитываются проблемы, которые сегодня знакомы многим директорам центральных библиотек. Это, во-первых, текучесть кадров (за прошедший год в нашей центральной библиотеке сменилось четыре ведущих специалиста). Во-вторых, связанная с предыдущей проблема, когда в библиотеку приходят люди, не имеющие специальной подготовки и ясного представления о предназначении библиотеки и её современных возможностях. Поэтому современная публичная муниципальная библиотека вынуждена взять на себя ещё одну дополнительную функцию – дать базовые знания сотрудникам, не имеющим библиотечного образования. Конечно, в идеале – это заочное обучение в вузе, но зачастую в жизни этот вариант оказывается невыполним в силу ряда причин.

Вот и приходят на помощь такие традиционные формы обучения, как семинары, рабочие совещания, индивидуальные консультации.

Разумеется, этот вопрос требует дифференцированного подхода, в зависимости от образования, стажа, должностных и функциональных обязанностей.

Опираясь на пример областной библиотеки, мы стараемся проводить семинары расширенной тематики. Каждый специалист центральной библиотеки – библиограф, заведующая ЦПИ, заведующая ОК и О готовит выступление или консультацию по заранее заявленной теме.

Особый интерес у наших сельских коллег вызвали деловые игры «Новое понятие – толерантность», занятие по библиотечной этике

«Кодекс профессиональной этики библиотекаря», обсуждение библиотечных ситуаций «В библиотеку пришел читатель». В отличие от лекционных форм, данные формы работы на практике позволяют обыгрывать ту или иную ситуацию, находить пути решения возникающих проблем. Для кого-то выездные семинары – не новость. В практику работы Красногорской МЦРБ с 2007 года вошли и заслуженно пользуются успехом выездные семинары, позволяющие сочетать обучение с демонстрацией.

Опыт библиотекаря-практика Любовшанской сельской библиотеки и знания, полученные заведующей Колюдовской сельской библиотеки на курсах повышения квалификации, позволили провести на базе их библиотек семинары «Делимся мастерством: Слагаемые успеха». Известный афоризм «Лучше один раз увидеть, чем сто раз услышать» оказался оправданным. Многие библиотекари стали применять в практике своей работы то, что узнали и увидели на семинарах.

Ещё одна форма методической работы, используемая для профессионального становления, – это коллективное обсуждение проведенных мероприятий, например, «Мои профессиональные удачи», где библиотекарям предлагается самим оценить свои достижения, поделиться впечатлениями. Известно, что положительный настрой способствует не останавливаться на достигнутом, а реализовываться дальше.

Положительный результат имеет практика организации выездных "круглых столов". Один из них проходил в Чечерской центральной районной библиотеке (Беларусь). Именно после посещения белорусских библиотек, по инициативе библиографа, в нашей центральной библиотеке был создан кабинет краеведческой информации.

Ещё один "круглый стол" на тему «Работа ЦПИ в год семьи» планируется провести на базе Красногорской центральной библиотеки.

Среди проблем кадрового обеспечения можно выделить следующую: из 32 библиотечных работников Красногорской МЦРБ половина приближается к пенсионному возрасту (15 чел.), соответственно и стаж работы свыше 20 лет (11 чел.). При всех плюсах, такая ситуация имеет свои минусы. Несмотря на приобретенный опыт, эти библиотекари при их лидерстве, мастерстве и опыте – менее мобильны, нежели молодые. А современная ситуация в библиотечной сфере (это и муниципальная реформа, и изменения в трудовом законодательстве, в целом ряде других законодательств, затрагивающих

интересы библиотек) предполагает быструю переподготовку специалистов библиотечного дела, что скорее связано с психологической перестройкой библиотекаря.

Перефразируя Р. Барта («Только новое способно поразить (потрясти) наше сознание»), можно сказать следующее: "*лишь обновление знаний, умений, навыков обеспечивает библиотечному специалисту хорошую творческую форму, способность к активному усвоению современных идей и экспериментальному поиску*".

Чтобы выяснить степень мобильности своих коллег, их желание изменяться, с тем, чтобы изменить свое отношение к работе, ещё в начале становления меня как директора был проведен тренинг «Познай самого себя», а также психогеометрический тест. Результат порадовал тем, что большинство моих коллег показало свою готовность к переменам.

А последним мероприятием минувшего года на ступенях перемен библиотечного сознания стало проведение на базе Красногорской центральной библиотеки семинара «Библиотека, стремящаяся быть полезной» с участием ведущих специалистов Брянской областной библиотеки. И название семинара, и форма проведения (составление проектов) позволили моим коллегам из центральной и сельских библиотек по-новому взглянуть на свою работу, взглянуть на неё глазами читателей, заставили искать новое в привычном. Результат – более осмысленное планирование своей работы, соотнесение её с местными условиями.

Создание условий для развития кадрового потенциала – очередная ступень в обучении библиотечному мастерству.

Здесь можно выделить следующие аспекты:

1) внутрикорпоративное обучение не требует каких бы то ни было дополнительных финансовых затрат. Обучение на местах удобно и выгодно самим библиотекарям;

2) консультации и выезды в сельские библиотеки помогают на месте в индивидуальном порядке решить вопросы организации библиотечного дела;

3) чтение профессиональной литературы, её обсуждение, использование в работе способствует развитию творческой фантазии работников.

Не секрет, что иного читателя в библиотеку влечет особая энергетика, коммуникабельность, единомыслие коллектива. Поэтому

формирование корпоративной культуры библиотеки – это еще одна составляющая в развитии персонала.

Что же делается в нашей библиотеке с этой целью?

Совместное празднование дней рождения сотрудников, проведение ежегодных конкурсов на звание «Лучший библиотекарь года», корпоративных вечеров отдыха к 8 Марта, Новому году (где разыгрываются шуточные сценки, проводятся интеллектуальные мини – викторины), розыгрыши при принятии новых работников, такие как вручение ордена «Библиотекаря», как символ принятия в содружество библиотекарей, шуточное «водосвятие» вновь принятых – все это части одной программы «Вместе работаем, вместе отдыхаем». Все это способствует укреплению культуры взаимоотношений в коллективе.

Л. М. Гордієнко

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ ДОУНБ ім. Н. К. КРУПСЬКОЇ

Донецька обласна універсальна наукова бібліотека ім. Н. К. Крупської, як і більшість бібліотек України, останнім часом зіткнулася з проблемою старіння кадрів.

На 1.01.2008 року в бібліотеці працюють 118 бібліотечних працівників, з яких 32 спеціаліста – пенсійного віку, 35 – досягли 50 років і більше, тоді як у віці до 28 років – лише 25 осіб. Хоча за освітою маємо високий показник спеціалістів: 91 працівник з вищою спеціальною освітою, 18 працівників з базовою спеціальною освітою.

Більшість працівників бібліотеки – це люди, чий незаперечний професіоналізм, відданість бібліотечній справі сприяли розквіту бібліотеки, перетворенню її на сучасний культурно-інформаційний центр.

Але сьогодні життя ставить перед бібліотеками більш складні завдання: впровадження нових форм роботи з метою забезпечення людей інформацією та сприяння гармонізації суспільства. Динамічні перетворення в усіх сферах життя змінюють суспільну роль бібліотеки, її значення як культурно-просвітницької структури залишається в минулому, його замінює бачення бібліотеки як інформаційно-комунікативного центру, включеного до світового інформаційного простору. Назріла потреба в нових фахівцях, які добре розуміються на новітніх технологіях, мають спроможність продукувати масив

оригінальних ідей для широкого культурного обігу. Таких молодих кадрів бібліотеці бракує, адже рівень підготовки спеціалістів училищами культури не в змозі задовольнити вибагливий попит сучасного користувача. А вища освіта не всім доступна за відсутністю коштів. Здебільшого бібліотеки залишаються без притоку нової генерації фахівців, що негативно впливає на рівень в усіх сферах діяльності.

Донецька ОУНБ ім. Н. К. Крупської пішла шляхом самостійного навчання спеціалістів роботі з використанням новітніх технологій засобами тренінгів та консультацій фахівця. Також активно здійснюється підвищення кваліфікації працівників в інституті післядипломної освіти ДАКККіМ. У 2007 році 22 спеціалісти бібліотеки підвищили рівень кваліфікації, і вже у поточному році 20 фахівців одержали свідоцтва про підвищення кваліфікації.

Отже, слід зазначити, що сьогодні перед більшістю бібліотек постає нагальна потреба в кадрах з вищою освітою, яких бібліотекам бракує, а це посилює фактор старіння кадрового складу бібліотечних фахівців. Саме тому в Україні необхідно розробити комплекс заходів щодо підвищення престижу професії бібліотекаря з метою залучення молодих фахівців до бібліотек і збільшення набору на бібліотечні факультети вищих навчальних закладів.

III БІБЛІОТЕЧНІ КАДРИ: ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

В. П. Жукова

БІБЛІОТЕЧНІ КАДРИ: ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Головними елементом дослідження професійно-діяльнісного середовища (ПДС) є персонал бібліотеки у процесі виробничої діяльності. Захворювання та нещасні випадки на виробництві спричиняють суттєві економічні витрати держави, бібліотеки або організації, якій вона підпорядкована. Тому всебічна турбота про охорону праці, проведення активної соціальної політики – першочергове завдання сьогодення для роботодавців і керівництва підприємств, державних і профспілкових органів.

Головною метою статті є дослідження управління кадровим ресурсом бібліотеки. Поставлена мета зумовлює такі завдання: дослідження соціального захисту кадрів бібліотек як чинника якості ПДС та мети соціального захисту у діалектичних взаємозв'язках комунікаційних відносин ПДС бібліотеки.

Докорінна перебудова методів управління економікою вимагає відповідної наукової організації охорони праці, вдосконалення управління цією діяльністю на виробництві в сучасних умовах господарювання. Забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці – ось важливий чинник функціонування бібліотеки. Тому потрібно зберігати цінний кваліфікований кадровий ресурс, створювати для нього належні умови праці, забезпечувати гуманний психологічний і моральний клімат у трудовому колективі. Згідно з теорією потреб А. Х. Маслоу, основною потребою після фізіологічних потреб у їх ієрархії є потреба безпеки. Базові потреби людей мають особливий психологічний та біологічний статус. Якщо потребу у безпеці не задовольнити, людина наражатиметься на ризики та хворітиме. Управління безпекою – процес створення, розміщення та застосування різноманітних засобів для зменшення загрози. Кожна організація, особа чи група не є ізольованими від середовища, а, навпаки, є залежними від свого оточення [2].

Мета управління кадровим ресурсом є сукупністю діалектично взаємопов'язаних і взаємозумовлених комунікаційних відносин: суспільних і особистих інтересів працівників, спрямованих на задоволення необхідності працевлаштування за освітою та продуктивне використання праці, забезпечення бібліотек кваліфікованими кадрами, виявлення резервів підвищення ефективності використання кадрового ресурсу. Планування кадрового ресурсу бібліотеки включає розробку керівництвом бібліотеки системи трудових балансів, розподіл і перерозподіл кадрового ресурсу, розгляд проектів і планів інноваційної діяльності бібліотеки у зв'язку з плануванням нових робочих місць.

Безпека ПДС бібліотеки відповідно до життєвих потреб персоналу оцінюється за соціальними критеріями. Визнання цього положення означає, що поряд з удосконаленням бібліотечного обслуговування за рахунок інноваційних перетворень, організацію виробничого процесу сучасної бібліотеки необхідно підпорядковувати меті соціального захисту, спрямованій на задоволення потреб працівників у безпеці ПДС.

Мета соціального захисту бібліотеки формується в результаті двостороннього процесу. З одного боку, це відображення потреб кожного бібліотечного працівника, задоволення яких він має право вимагати від адміністрації бібліотеки (належні умови праці, правовий захист, підтримка спрямованості кар'єрного зростання тощо); з іншого боку, соціальний захист – це параметр, який характеризує всю систему цілей та ефективність управління персоналом. Вона досягається шляхом реалізації індивідуальних потреб, цінностей та мотивів кожного працівника з урахуванням загальних цілей бібліотеки. Це потребує від керівництва бібліотеки пошуку можливостей упорядкування та диференціації потреб персоналу. Одним із шляхів розв'язання такого завдання є об'єднання індивідуальних та колективних потреб, цінностей та мотивів. У ПДС бібліотеки чільне місце посідають потреби персоналу, опосередковані у вигляді цінностей, які формують певні мотиві та обумовлюють конкретні цілі. Тому необхідно конкретизувати, що безпека у ПДС, з одного боку, є життєвою потребою бібліотечного персоналу, де його цінністю виступають умови праці, здоров'я та життя в цілому. Метою кожного окремого працівника бібліотеки має бути уникнення ризику, небезпеки, захворювань та хворобливих станів, тобто збереження фізичного та психічного здоров'я, а соціальною метою керівництва та колективу бібліотеки – створення безпечних умов праці, запобігання ризикам та загрозам [12].

ПДС бібліотеки є комплексом умов, що впливають на розвиток бібліотеки та на ефективність праці персоналу у формі чинників середовища. Чинники ПДС: виробничого середовища, трудового процесу та ергономіки в певних умовах можуть бути небезпечними для здоров'я персоналу бібліотеки. Основні вимоги щодо якості ПДС та соціального захисту під час виробничої діяльності полягають у реалізації потреби у безпечних умовах і відсутності негативного впливу чинників ПДС на ефективність та якість праці персоналу.

Контроль за використанням кадрового ресурсу здійснюється з позицій виконання відділами бібліотеки річних та поточних планів, застосування в роботі підрозділів наукової організації праці, науково обґрунтованого нормування, аналізу плинності кадрів, розробки заходів щодо їх закріплення, організації підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, організації та покращення умов праці, забезпечення безпеки ПДС. Функціональна система управління бібліотекою постійно розвивається, завдяки динамізму соціально-

економічних процесів суспільства висуває нові завдання перед бібліотеками, змінюється характер зв'язків, роль та значення функцій. Особливості управління кадровим ресурсом мають специфічні риси об'єкта управління: кадровий ресурс є одночасно і виробником, і споживачем матеріальних та духовних благ, а також людським чинником, що впливає на середовище бібліотеки. Крім того, кожна особистість має безумовні права, які вона відстоює, тому управління кадровим ресурсом повинно враховувати зацікавленість працівника, роботодавця та суспільства.

Важливу роль у стабілізації бібліотечних кадрів відіграє підвищення рівня заробітної плати, бо це категорія визначення оцінки праці бібліотечного працівника сучасним суспільством та державою. Окрім того, престижною професія може вважатися тільки тоді, коли визначається її конкурентоспроможність на ринку праці, є перспективні умови кар'єрного зростання кожного фахівця бібліотеки, є потреба у накопиченні й практичному використанні творчого потенціалу тощо.

Характерною рисою функціонування українських бібліотек є відсутність сучасної системи мотивації ефективної діяльності працівників бібліотек. Необхідно створювати більш розвинуту систему стимулювання бібліотечних працівників, яка базуватиметься на системі матеріальних і моральних заохочень. В умовах сучасних відносин на кадровому ринку вже сьогодні деякі бібліотеки можуть вважати себе конкурентоспроможними завдяки кращим умовам праці, впровадженню в роботу інформаційних технологій або за рівнем оплати праці. Управління кадровим ресурсом передбачає його ефективне використання кожною бібліотекою відповідної організації належних умов праці у ПДС [1, 11, 12].

Цілеспрямоване вивчення управління кадрами бібліотек потребує знання чинників, які мають вплив на ефективність цього процесу, обліку матеріально-технічних, соціально-економічних, фізіологічних та психологічних умов. Вплив чинників ПДС носить подвійний характер: з одного боку, вони впливають на функціональний стан, працездатність та здоров'я людини, а з іншого – на показники надійності, швидкості дії та якості роботи людини. Взаємодія чинників ПДС бібліотеки не повинна негативно впливати на здоров'я на працівників під час професійної діяльності та по закінченні робочого часу; знижувати надійність та якість

праці робітників бібліотеки, їх працездатність при взаємодії чинників середовища протягом робочого дня.

Для виконання вищевикладених вимог необхідно впроваджувати захисні заходи щодо тих, хто працює в бібліотеках. Організм людини необхідно розглядати як динамічну систему, що безперервно адаптується до навколишнього середовища, шляхом функціональних змін окремих органів і відповідного напруження регуляторних механізмів. Окрім зовнішніх чинників, на здоров'я людини впливає спадковість, або схильність до тих чи інших захворювань. До порушень у розвитку організму людини призводять зміни у спадковості та численні модифікації середовища. Чинники, які загрожують здоров'ю бібліотечних працівників, необхідно враховувати та усувати в щоденній бібліотечній праці. Отже, недотримання санітарно-гігієнічних норм є загрозою для працівників, що може призвести до негативних наслідків у вигляді хвороб.

У системі бібліотечної діяльності впливати на працівників бібліотек можливо лише враховуючи їхні інтереси, установки, побажання, особистісні цінності тощо, для отримання ефективності та продуктивної праці. Досягти успіху в зниженні рівня травматизму та захворюваності населення надзвичайно важко, адже навіть у ситуації виважених управлінських, організаційних та технічних заходів безпека людини та її оточення залежить від неї самої, від її менталітету, знань, навиків, культури. Тому персонал бібліотек має виховувати культуру здоров'я та безпеки життєдіяльності, яка базується на різних законах та правових актах.

Політика держави в галузі охорони праці базується на принципах безпеки життя та здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення безпечних та належних умов праці, встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності. У разі порушення юридичних норм щодо охорони праці персонал має право звернутися до суду. При виявленні у працівника професійного захворювання або отриманні травми на виробництві роботодавцем відшкодовується матеріальна та моральна шкода та пропонується медична, професійна та соціальна реабілітація. У разі ліквідації підприємства ці функції перекладаються на фонд соціального страхування від нещасних випадків [13]. У щоденній практиці бібліотечного виробництва не завжди спрацьовують правові механізми.

Сьогодні необхідно перебудовувати світогляд працівників бібліотек у напрямку цінності життя, здоров'я та захисту своїх соціальних прав.

„Здоров'я людини, захист матері й дитини стануть найвищими пріоритетами роботи уряду" [4]. Гендерний аспект бібліотечної справи полягає у пріоритетності жіночої статі в бібліотечної професії, але організація зручного для жінок режиму роботи не вирішена офіційно й досі. Це необхідно для успішної роботи, виявлення ініціативи співробітниками бібліотеки, для стабілізації психічного настрою, уникнення конфліктних ситуацій, зменшення міграції кадрів. Окрім службових обов'язків, жінки мають ще домашні обов'язки та проблеми, частіше пов'язані з хворобами дітей. При цьому, за даними статистики, вони більш законослухняні, ніж чоловіки. Керівникам бібліотек необхідно враховувати специфіку жіночих колективів у повсякденній діяльності [8, 10].

Великою помилкою багатьох керівників бібліотек є відсутність обміркованих та адекватних стратегічних планів виробничих та соціальних сфер діяльності. Часто це пов'язано з низьким корпоративним рівнем управління. Мінімальне фінансування бібліотек позбавляє керівників корпоративної стратегії та призводить до безперервного оперативного управління. Сучасний рівень розвитку суспільного виробництва вимагає оперативного планування на основі стратегічного. Необхідно враховувати соціальні потреби кадрового ресурсу через ресурсозабезпечення виробництва. Універсальним видом ресурсу є кадри бібліотеки. Вони є інструментами створення інтелектуального ресурсу будь-якої організації. Використання кадрового ресурсу для підвищення продуктивності не повинно протистояти особистим інтересам людини. Більш за все особистості необхідно визнання її вагомості та корисності в суспільстві. У ході опитування виявлено: бажання працівників бібліотек не оцінюється повністю тільки заробітною платою – принизливою є сума що її становить, бібліотекарям необхідно мати можливість застосовувати та розвивати свої здібності й отримувати від цього задоволення. Найчастіше все вони люблять свою роботу в бібліотеці, але нестерпними є умови праці, організація ПДС, комунікаційні стосунки персоналу у межах бібліотеки [5]. Визначення параметрів якості дозволяє по-новому подивитися на проблеми ПДС бібліотеки. Якість управлінської та організаційної культури, кадрової та соціальної політики виступає інструментом, спроможним зрівняти або підвищити рівень конкурентоспроможності бібліотеки на ринку праці. Належні умови

праці, врахування ролі людського чинника в інформаційно-бібліотечному виробництві виводить на інший рівень культуру всього виробничого процесу, якість процесів, технологій та інформаційної продукції. Відсутність якості ПДС, викликане зневагою до негативних чинників ПДС, призводить до кадрової кризи. Тому в бібліотеках необхідно відпрацьовувати методи забезпечення якості організації ПДС за допомогою створення належних умов у середовищі та задоволення соціальних потреб колективу. Бібліотека – організація, де працює сукупність людей, об'єднаних спільною метою, а результат цієї діяльності визначається синергетичним ефектом, що виникає у процесі співвідношень між усіма елементами системи. Йдеться про співвідношення між суб'єктами, які у межах чинників системи впливають на результативність роботи бібліотеки при досягненні визначеної мети. Це пов'язано з перевагою цінностей у ПДС. Саме вони визначають характер пріоритетів між елементами системи, і це створює в інформаційно-бібліотечному виробництві протиріччя між процесом діяльності та її організацією в неналежних умовах ПДС.

У сучасних умовах розвитку бібліотеки виникає необхідність інтегрувати соціальні чинники впливу ПДС, які є вирішальними для результативності та ефективності праці. Головна мета цієї роботи – виявити потреби та очікування працівників як споживачів ПДС. Задовольнити ці потреби та очікування можливо тільки через ефективне управління виробничими процесами з урахуванням зацікавлених сторін і через постійне поліпшення організації та умов праці [7]. Стратегію вдосконалення ПДС слід починати зі змінення світогляду персоналу: виховання культури здоров'я та безпеки; підвищення кваліфікації у напрямку охорони праці та пожежної й електричної безпеки, а також комунікативної психології, наукової організації праці тощо. Якісна організація виробничого процесу є гарантією забезпечення високого рівня виконання роботи персоналом бібліотеки, своєчасного запобігання ризиків у ПДС, безперервної роботи по створенню належних умов праці та позитивного іміджу. Завдяки піклуванню щодо соціальних потреб персоналу така бібліотека є конкурентоспроможною на ринку праці та завдяки цьому забезпечує свої штати більш високоосвіченими та компетентними кадрами [2].

Отже, проблеми соціального захисту в управлінні кадровим ресурсом бібліотеки зумовлені невирішеністю організаційно-виробничих аспектів ПДС. Соціальний захист бібліотечних кадрів є чинником якості

ПДС. Якісна організація виробничого процесу є гарантією забезпечення високого рівня виконання роботи бібліотеки в цілому. Для вирішення завдань щодо соціального захисту необхідна розробка управлінських рішень щодо вдосконалення ПДС у напрямі виробітки соціальної політики щодо соціальних потреб персоналу.

Література, що пропонується:

1. Высоцкая Е. К. Кадровые ресурсы муниципальных библиотек: состояние и проблемы оптимизации / Е. К. Высоцкая // Науч. и техн. б-ки. – 2001. – № 9. – С.40–44.

2. Дубровина Л. А. Руководство по организации самооценки внутрибиблиотечных систем обеспечения качеством деятельности и услуг: Метод. пособие /Л. А. Дубровина, А. И.Кочетав – М.: Либерия, 2004. – 120 с.

3. Дункан Д. У. Основополагающие идеи в менеджменте / Д. У. Дункан – М.: Профессия, 1996. – 469 с.

4. Заплатинский В. М. Дисциплинам, які забеспечують безпеку людини, – бути! / В. М. Заплатинский // Безпека життедіяльності. – 2002. – № 3. – С.5–12.

5. ИСО/ПМС 9004. Системы менеджмента качества. Руководящие указания по улучшению деятельности. – М.: ВНИИС, 1999.

6. Коженьовський Л. Управління безпекою / Л. Коженьовський // Безпека життєдіяльності. – 2003. – № 12. – С.2–5.

7. Конти Тито. Качество: упущенная возможность? / Тито Конти. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2007. – 213 с.

8. Озолева Г. К. Феминизация библиотечного дела: за и против / Г. К. Озолева // Библиотековедение. – 2001. – № 5. – С.18–19.

9. Про охорону праці: Закон України від 14 листопада 1992 р. № 2694- XII // Все про бухгалтерський облік. – 12 жовтня, 2004. – № 95. – С. 3–13.

10. Солоненко Л. В. О необходимости проведения гендерных исследований / Л. В. Солоненко // Библиотековедение. – 1997. – № 2. – С.58–67.

11. Справочник библиотекаря / Науч. ред.: А. Н. Ванеев, В. А. Минка. – СПб.: Профессия, 2001. – 439 с.

12. Суслова И. М. Менеджер библиотеки: требования к профессии и личности. Учеб. пособие для вузов и колледжей культуры и искусств. –

2-е изд., дораб. и доп. / МГУКИ. – М.: ИПО Профиздат, МГУКИ, 2001. – 144 с.

13. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учеб.-справоч. пособ. – Изд. 2-е, перераб. и доп. / Под ред. В. В. Жернакова. – Х.: «Одиссей», 2002. – 656 с.

Л. І. Демещенко

СІЛЬСЬКИЙ БІБЛІОТЕКАР КІРОВОГРАДЩИНИ

(за матеріалами соціологічного дослідження)

І. Обґрунтування проведення дослідження

Розвиток бібліотечної справи, як і будь-якої іншої діяльності, здійснюється під впливом змін суспільних потреб в ній, змін засобів праці, технологій, що використовуються в цій діяльності, а також знань та умінь фахівців – суб'єктів діяльності. Тому одним із важливих професійних питань є визначення тенденцій розвитку вимог до спеціаліста.

Необхідність пристосування бібліотек до сучасного ринкового середовища, визначення нових пріоритетів у повсякденній діяльності, розроблення нової концепції бібліотечно-інформаційної роботи в умовах динамічних змін зумовлюють потребу вивчення кадрового складу бібліотечних працівників сільських бібліотек Кіровоградщини.

З цією метою серед бібліотекарів сільських бібліотек області усіх районів проведено анкетування.

На жаль, не всі райони поставилися до цього належним чином. Так, Вільшанська ЦРБ надіслала 11 анкет (сільських бібліотек у районі – 17), з Голованівського району надійшло 23 анкети (у районі – 27 бібліотек), з Добровеличківського – 16 анкет (сільських бібліотек – 25), Долинського – 19 (сільських бібліотек – 23), Знам'янського – 11 (сільських бібліотек – 23), Новомиргородського – 15 (сільських бібліотек – 23), Петрівського –19 (сільських бібліотек – 23).

В анкетуванні взяли участь жінки віком від 18 до 64 років. Найчисельніший склад бібліотекарів віком 40–55 років (42,1%), старше 55 років – 10% бібліотекарів, молодь 20–30 років становить 12,5%.

За освітою бібліотекарі сільських бібліотек розподілились так: спеціалістів, що мають спеціальну вищу освіту – 3,8%, вищу педагогічну – 2%, середню спеціальну освіту мають 60,3%, іншу – 23,9%, загальну

середню освіту – 9,5% респондентів. Заочно навчаються у спеціальних навчальних закладах 2,2%.

Найкращий стан з освітою кадрів сільських бібліотек у Світловодському районі, де всі працівники мають середню спеціальну освіту.

Менше 50% спеціалістів у Бобринецькому, Вільшанському, Добровеличківському, Знам'янському, Новоархангельському, Новомиргородському районах.

Найкритичніший стан у Бобринецькому (33,3%) та Новомиргородському (26,5%) районах.

Основний бібліотечний контингент в області – це фахівці середнього віку, які здобули бібліотечну освіту ще до усіх соціальних перетворень і досі сприймають свою професію традиційно. На їх думку, особливо цінними вважаються такі риси фахівця як здатність до копіткої роботи, терпіння, навички стереотипної технічної роботи, а також ерудиція, комунікабельність, сумлінність.

Тому відповіддю на запитання: „Які знання, уміння, навички потрібні сучасному бібліотекарю і чого, на Вашу думку, Вам бракує?" було – "ерудиції" (30,2% респондентів), "практичного досвіду" (45,7%), "професійних знань" (20,2%).

Проте серед сільських бібліотекарів є такі, що розуміють, що сьогодні вимоги до професії змінилися та ускладнилися і закликають до освоєння нових технологій, наголошуючи на потребі в сучасному технічному оснащенні бібліотек. Таких респондентів майже половина (49,2%). 30,2% респондентів повідомляють, що їм не вистачає вміння роботи з комп'ютером, та й комп'ютерів у них немає.

Як показало дослідження, більшість бібліотекарів обрали професію за покликанням, тобто цілком свідомо. Таких респондентів 41,6%. За порадою обрали бібліотечну професію 30,4%, випадково – 15,7%, з інших причин – 12,3%.

Усупереч тому, що значна кількість респондентів обирали професію свідомо, 21,6% на запитання: „Якби Ви обирали професію сьогодні, чи обрали би бібліотечну?", дали негативну відповідь. Пояснюється це тим, що загальнолюдські цінності, до яких звикли бібліотекарі, багато в чому змінилися, хоча і багато в чому допомагають виживати сьогодні. Традиційне ставлення до професії заважає розвивати в собі такі риси як працьовитість, цілеспрямованість, енергійність і підприємливість, а також готовність вчитися новому.

Другою причиною є незадоволення своєю роботою через слабку матеріальну базу сільських бібліотек, які вже багато років не ремонтуються, немає тепла і світла, не задовольняються потреби читачів на книги і періодику.

Відповіді респондентів свідчать, що умовами роботи незадоволені 59,6%, не опалюються приміщення у 79% бібліотек, немає світла і тепла у 12% бібліотек. Тривалий час не проводився ремонт у 60% бібліотек.

62,3% респондентів стверджують, що в бібліотеках катастрофічно не вистачає нової літератури, періодичних видань, отже, користувачам не надається потрібна інформація.

То ж не дивно, що в анкетах респонденти бажають своїм колегам "терпіння", "віри", "нової літератури", "тепла і добра", "гідної заробітної плати" і "гордості за свою професію".

Але, незважаючи на всі негаразди сьогодення, працівники сільських бібліотек прагнуть до знань. На запитання: „Чи відчуваєте Ви потребу в нових знаннях?" 98,8% респондентів, зокрема ті, що мають великий досвід, відповіли „так",. Майже аналогічна картина з відповіддю на запитання: „Чи намагаєтесь Ви вивчати досвід інших бібліотек?" 96,1% респондентів відповіли „так". З відповідей респондентів дізнались, яку роль у поповненні професійних знань відіграють методичні центри. 85,6% респондентів відповіли, що звертаються за допомогою до працівників центральної бібліотеки, якщо в роботі трапляється складна ситуація. 18,2% – звертаються за порадою до своїх досвідчених колег. І тільки 15% – шукають відповіді у спеціальній літературі. Останнє зрозуміло, адже в сільських бібліотеках немає навіть професійних журналів.

Відповіді на запитання „Як Ви пропонуєте вдосконалити систему професійної освіти?" показали, що респонденти перевагу віддають: семінарським заняттям (83,8%), практикумам – 50,5%, школам молодого бібліотекаря – 19,3%. Останній показник найнижчий тому, що молоді серед респондентів найменше. Потребують стажування 40,7% респондентів; 64,9% надають перевагу вивченню досвіду колег.

Цікавими виявились відповіді колег на запитання: „З якою метою Ви читаєте літературу?". Намагаються розширити загальну ерудицію 53,7%; зацікавленість в удосконаленні своїх професійних знань виявляють 62,6% респондентів; знайомитись з новинками літератури намагаються 72,2%; систематично читають сучасну художню літературу 83,3% (переважно жіночі романи, детективи, пригоди). Серед них:

історична література складає 16,4%; науково-популярна – 20,2%. Дуже знизився інтерес до класики. Її читають 8,6% респондентів.

Спостерігається неабиякий інтерес до періодики. Її читають на рівні із сучасною літературою. Респонденти зазначають, що її дуже мало у бібліотеках, тоді як надто багато застарілої та зношеної літератури і тому дуже важко задовольнити запити читачів.

А про те, що респонденти люблять спілкуватися з читачами, говорять відповіді на запитання: "Яка з ділянок бібліотечної роботи Вам найбільше подобається і чому саме?" Індивідуальній роботі з читачами віддають перевагу 78,1% респондентів, причому третина з них люблять спілкуватись з читачами – дітьми, пояснюючи це тим, що вони допитливі і з ними цікаво. Масова робота з читачами подобається тільки 19,8% респондентів, а робота з книжковим фондом і довідково-бібліографічним апаратом – 11,8 %.

Відповіді на запитання переконливо довели: незважаючи на те, що професійні бібліотекарі в більшості своїй працюють у несприятливих умовах, мають велике навантаження (особливо в умовах децентралізації), починаючи з обліку літератури, роботи з книжковим фондом, обслуговування споживачів інформації, намагаються зробити для користувачів відвідування бібліотеки максимально продуктивним і в той же час удосконалюють свої знання, намагаються не відстати від вимог сьогодення. Ми ще раз переконалися, що якість і комфортність обслуговування користувачів залежить в першу чергу від професіоналізму бібліотекарів і це розуміють наші респонденти. Як правило, багатий досвід роботи їх не заспокоює, а спонукає до самоосвіти.

Більшість респондентів висловили надію на кращі часи, коли сільський бібліотекар не залишиться поза увагою держави, матиме гідні умови праці, заробітну плату, буде пишатися своєю професією.

В. Б. Суслова

"Я І МОЯ ПРОФЕСІЯ: ФАХІВЦІ ПУБЛІЧНИХ БІБЛІОТЕК РЕГІОНУ ЯК СУБ'ЄКТИ БІБЛІОТЕЧНО-ІНФОРМАЦІЙНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ"

(За підсумками соціологічного дослідження)

У 2006 році Луганською ОУНБ ім. М. Горького серед бібліотечних працівників публічних бібліотек області було проведено дослідження "Я і моя професія". Мета дослідження – аналіз кадрового складу бібліотек, вивчення соціально-психологічних характеристик фахівців, показників їхньої професійної свідомості, на підставі чого скласти портрет сучасного бібліотекаря регіону, визначити перспективи розвитку бібліотечної професії і фактори підвищення її статусу. Генеральною сукупністю дослідження були фахівці централізованих бібліотечних систем нашого регіону (1173 бібліотекаря). Вибіркова сукупність становила 730 робітників міських, районних і сільських бібліотек, що дозволяє говорити про репрезентативність проведеного дослідження.

Для досягнення необхідно було виконати такі завдання:

- виявити думку фахівців бібліотек щодо своєї професії;
- зібрати дані про кадровий потенціал ЦБС області для подальшого визначення перспектив кадрової політики;
- вивчити рівень готовності сучасного бібліотекаря до роботи в нових умовах;
- проаналізувати ступінь задоволеності бібліотекарів своєю роботою та виявити наявність кар'єрних амбіцій.

Дослідження здійснювалося методом опитування (анкетування). Анкета дозволила респондентам не тільки обрати відповідь із запропонованих варіантів, але й викласти свою власну думку.

Аналіз анкет засвідчив, що в колективах як міських і районних, так і сільських бібліотек серед професіоналів переважають жінки віком 31–45 років (42,6%), фахівці до 30-ти років разом з молодими спеціалістами становлять лише 12%, пенсіонери – 10,7%. Мізерна пенсія змушує бібліотекарів працювати і після досягнення пенсійного віку, тому потенційні робочі місця – зайняті. Якщо найближчим часом ситуація з молодими фахівцями не зміниться, то незабаром можна буде констатувати тенденцію старіння кадрового складу бібліотек.

За даними стосовно стажу роботи фахівців, колективи бібліотек регіону мають стабільний кадровий склад. Фахівці, що працюють 11–20 і більше років, становлять 74,7%. Плинність кадрів відбувається в основному за рахунок виходу на заслужений відпочинок або скорочень. Незначна кількість спеціалістів йдуть із бібліотеки в пошуках вищої заробітної плати.

Більшість респондентів працюють за фахом (55,8% мають середню спеціальну освіту, 18,1% – вищу спеціальну). Працівники з середньою спеціальною освітою займають, в основному, посади бібліотекарів (51,9% опитаних), кадри вищої кваліфікації обіймають керуючі посади різного рівня (завідуючі філіями, завідуючі відділами, методисти тощо). Треба зазначити, що забезпеченість спеціалістами з вищою бібліотечною освітою досить різна по області; 12% із 18,1% опитаних фахівців вищої кваліфікації – це працівники міських бібліотек, тоді як у деяких районних ЦБС немає жодного спеціаліста з вищою бібліотечною освітою.

Безперечно, забезпеченість бібліотек кваліфікованими кадрами залежить від багатьох об'єктивних причин (рівень зарплати, матеріальна база бібліотек, наявність житла тощо), але неабияку роль відіграє ставлення органів влади в районах до проблем культури взагалі.

Дані опитування показали, що 35,3% респондентів обрали професію бібліотекаря за покликанням, 25,7% – за порадою родичів, 38% відповіли, що отримали професію випадково, 2,7% причинами, з яких вони працюють у книгозбірні, називали стан здоров'я, потребу у спілкуванні, збіг обставин тощо.

Досить цікавим є той факт, що на запитання "Чи змінилася за період роботи в бібліотеці Ваша думка стосовно професії?" 35,2% респондентів відповіли "ні", що співпадає з частиною відповідей (35,3%) бібліотекарів, які обрали цю професію за покликанням. Однозначно змінилася думка про свою професію у 60% респондентів, причому у 56,7% з них – у позитивний бік, які вчинили так само, якби довелося вибирати професію знову.

Об'єктивними показниками професійної майстерності є успіх та задоволеність роботою, ефективність праці. Дослідження засвідчило, що незважаючи на всі негаразди, більшість (65,8%) опитаних задоволені обраною професією, не зовсім задоволені становлять 35,1%, іноді думають про зміну місця роботи 33,8% респондентів. Простежується цікава залежність (за незначним винятком) – усі, хто обрав нинішню спеціальність випадково (38%), оволоділи б іншою професією або змінили б місце роботи.

Досить песимістично настроєні бібліотекарі щодо оцінки своїх здібностей в інших сферах бібліотечної діяльності. Негативну відповідь на таке запитання дали 89,6% респондентів. 62% опитаних не

бачать для себе перспектив кар'єрного росту в бібліотеках, проте, майже 32% відчувають у себе здібності для виконання функцій керівника підрозділу.

Які ж якості, навички та додаткові знання бібліотекарі вважають сьогодні головними, необхідними, тобто такими, що здатні допомогти краще адаптуватися у сучасному світі?

Учасникам дослідження було запропоновано визначити за ступенем значущості найбільш важливі для професіонала знання та навички. На перше місце бібліотекарі поставили необхідність володіти комунікативними навичками (60%), на друге – літературознавчі знання та навички роботи на комп'ютері (по 50,7% відповідей). Далі – педагогічні (48,5%), історичні (33,6%), філологічні (28,8%). Серед респондентів були й такі, які вказали на необхідність мати енциклопедичні знання (2%), організаційні та економічні здібності (4%), а також знання іноземної мови та дослідницьких методів (15%).

Щодо оцінювання власного іміджу бібліотекарів, більшість серед тих, хто відповів на це запитання, вважають себе ерудованими, сумлінними, інтелігентними людьми, творчо активними та вихованими. Також згадувалися такі риси, як людяність, здатність бачити в кожному читачеві особистість, чесність, компетентність.

Останній блок запитань анкети стосувався соціального статусу бібліотек та бібліотечної професії сьогодні. Відповіді респондентів розподілилися таким чином: думку про те, що соціальний статус бібліотеки і бібліотекаря понижується, мають 32,6% опитаних, не змінюється – 31,2%, підвищується – 29,2%. Отже, ми маємо досить суттєві розбіжності у поглядах на професію самих фахівців. Пояснити цей факт досить складно, тому потрібно буде провести додаткове опитування, яке б стосувалося саме цих питань.

Чинниками, що сприяють підвищенню соціального статусу бібліотечної професії, сьогодні 29,3% респондентів вважають такі:

- ✓ підвищення заробітної плати – 25,5%;
- ✓ поповнення книжкових фондів новою літературою – 18,9%;
- ✓ поліпшення матеріальної бази бібліотек – 6,5%;
- ✓ комп'ютеризація бібліотек – 17,8%;
- ✓ увага до бібліотечних закладів з боку органів місцевої влади – 10,2%;
- ✓ формування у суспільства думки про необхідність бібліотек як інформаційних центрів 10,7%.

Разом з тим, серед причин непрестижності бібліотечної професії, респонденти називають майже ті ж самі, що й у попередньому запитанні анкети, а саме:

- надто низька зарплата працівників бібліотечної сфери – 70%;
- слабка матеріально-технічна база бібліотек – 14,3%;
- неуважність з боку держави до проблем бібліотечної галузі – 5,6%;
- низький рівень розвитку новітніх інформаційних технологій в бібліотеках – 3,3%;
- мала кількість іміджевих заходів щодо бібліотечної професії – 2,2%;
- низький духовний рівень суспільства – 1,2%.

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, можна сказати, що воно дало достатньо матеріалу для складання об'єктивного портрету "сучасного бібліотечного фахівця" нашого регіону.

Ось деякі висновки, яких можна дійти за підсумками вивчення думок бібліотекарів:

- більшість працівників ЦБС області – це жінки віком від 35 до 50 років, зі стажем роботи вище 20-ти років, з середньою спеціальною освітою;
- майже всі вони задоволені обраною професією, собою, впевнено почувають себе на робочому місці й не мають наміру його змінювати;
- хоча відчувається стурбованість низьким соціальним статусом бібліотечної професії, але третина бібліотекарів вірить у його підвищення;
- керівникам бібліотечних установ необхідно більше уваги приділяти молодим фахівцям, використовуючи засоби морального та матеріального заохочення, а також проводити роботу щодо профадаптації.

У наші часи життя набагато ускладнило роботу бібліотек, суспільство підвищило вимоги до них. Сучасна діяльність бібліотекаря потребує розширення кругозору, поглиблення професіоналізму. Настав час, коли потрібно активізувати розкриття сутності бібліотечної професії та ролі бібліотекаря перед широкими колами суспільства. Сьогодні вже недостатньо обмежуватися тільки професійними виданнями та заходами для суто бібліотечної громадськості. Потрібен вихід на більш широкий загал через громадську, наукову та галузеву

пресу з розкриттям значимості діяльності бібліотечних працівників для підвищення загального культурного рівня держави, практичного внеску бібліотекарів в розвиток науки та виробництва, підняття престижу бібліотечної професії взагалі.

IV МОЛОДИЙ БІБЛІОТЕКАР УКРАЇНИ – ПОГЛЯД У МАЙБУТНЄ

А. Л. Шалиганова

ІДЕАЛЬНИЙ ТА РЕАЛЬНИЙ ПОРТРЕТ МОЛОДОГО БІБЛІОТЕКАРЯ

(за результатами дослідження "Молодий працівник ХДНБ ім. В. Г. Короленка – погляд у майбутнє")

Функціонування будь-якої установи, як відомо, безпосередньо залежить від професійного рівня та особистих якостей її працівників. Які вони сучасні бібліотекарі, про що думають і як ставляться до обраної професії? Відповіді на ці та інші запитання були отримані під час дослідження "Молодий працівник ХДНБ ім. В.Г. Короленка – погляд у майбутнє". Актуальність теми обумовлена зростанням зацікавленості суспільства проблемами молоді. Дослідження мало на меті вивчення професійної свідомості молодих бібліотекарів, що, за визначенням відомого російського бібліотекознавця А.В.Соколова, означає:

– усвідомлення професійної місії, громадянського обов'язку, професійної етики;

– професійні знання та вміння;

– ставлення до самого себе та до членів колективу (див. Соколов А. В. Библиотечная профессиология в системе библиотековедческих наук // Библиотековедение. – 2003. – № 4. – С.32).

Відомо, що професійна самосвідомість є типовою для будь-якої професійної групи. Під час ідеологічних, політичних чи економічних змін змінюються, на думку українського бібліотекознавця А. Чачко, й орієнтири професійної свідомості (Чачко А. С. Бібліотекарі нового покоління – які вони? // Бібліотечна планета. – 1998. – № 2. – С.16). Сьогодні суспільство вимагає від бібліотекарів мислити по-новому,

навчатися новому, впроваджувати нове в роботу бібліотек. Тому вивчення цих орієнтирів є важливою потребою дослідження.

Професійні та особисті якості молодого бібліотекаря – це складний комплекс знань, умінь, навичок, рівень яких визначає якість та ефективність його діяльності. До складеного списку було включено 4 групи властивостей, що віддзеркалюють:

а) професійну свідомість (професіоналізм, аналітичне мислення, знання бібліотечних технологій, ознайомленість з суміжними знаннями (педагогікою, соціологією, психологією тощо), наявність комп'ютерної грамотності, інноваційного мислення, професійної етики;

б) особисті якості (загальна культура, ерудиція, прагнення до самоосвіти, здатність до аналізу своєї діяльності та поведінки);

в) індивідуальний стиль роботи (відповідальність, вимогливість, акуратність, ініціативність, дисциплінованість, ділова активність, захопленість працею, комунікабельність, емоційний контроль, тактовність, уважність, енергійність, допитливість, уміння адаптуватись);

г) когнітивні та креативні якості (вміння висловлювати думку, ораторські, організаторські здібності, творчі та лідерські якості).

Кожному респонденту було запропоновано вибрати із списку 12 якостей, що характеризують ідеального бібліотекаря та 12 якостей, що притаманні самому респонденту, тобто реальному бібліотекарю. Рангування обраних якостей дозволило скласти портрети ідеального та реального бібліотекаря, визначивши ступінь важливості для нього цих якостей.

Під час обробки даних було також виявлено, що в уявленнях молодих працівників щодо ідеального та реального бібліотекаря існує явна динаміка у вікових групах (до 25 років, 25–30 років і 31–35 років) та в окремих структурних підрозділах бібліотеки. У цій статті надається узагальнений портрет ідеального бібліотекаря ХДНБ (до 35 років), якому притаманні таки риси, як професіоналізм, відповідальність, знання бібліотечних технологій, ерудиція, комунікабельність, захопленість роботою, загальна культура, комп'ютерна грамотність, професійна етика, прагнення до самоосвіти, уважність, емоційний контроль, та реального бібліотекаря, якому властиві: відповідальність, комунікабельність, загальна культура, прагнення до самоосвіти, дисциплінованість, захопленість роботою, знання бібліотечних технологій, уважність, професіоналізм, комп'ютерна грамотність, тактовність, професійна етика.

З іншого боку, дослідження мало на меті вивчення того, як оцінюють керівники структурних підрозділів своїх підлеглих. Виходячи з того, що кожен завідуючий відділом знає своїх підлеглих та може використовувати їх особисті та професійні якості в інтересах самого бібліотекаря, колективу, в якому він працює, та бібліотеки. Кожному респонденту було надано низку критеріїв оцінки бібліотекаря за його професійними та особистими якостями, рангування яких визначило такі позиції:

1) професійна компетентність,
2) якість виконуваної роботи,
3) здатність до сприйняття інновацій,
4) творча активність,
5) психологічна сумісність з колективом,
6) трудова та виконавча дисципліна,
7) здатність до аналізу,
8) вміння логічно викладати думки,
9) бажання підвищувати професійний рівень,
10) комунікабельність,
11) організаторські здібності,
12) моральні якості.

На підставі аналізу складено характеристику окремих професійних якостей молодого бібліотекаря за його власним уявленням та за оцінкою керівника структурного підрозділу, в якому працює молодий спеціаліст.

Отже, професіоналізм

Ідеальний бібліотекар ХДНБ в усіх вікових групах – перш за все професіонал, який володіє бібліотечними технологіями, відповідальний, комунікабельний, ерудований. Реальний же бібліотекар оцінює свій професійний рівень у 2,5 рази нижче ідеального, що свідчить про занижену самооцінку молодих бібліотекарів, про труднощі професійного росту. Оцінювання керівником підлеглого збігається з оцінкою ідеального бібліотекаря, а не реального, який, як бачимо, недооцінює себе.

Керівникам деяких відділів слід бути більш об'єктивними, даючи оцінку підлеглим, бажано переглянути стиль керівництва (додати йому демократичності), вести роботу з формування позитивного іміджу бібліотечної професії, бібліотеки, використовуючи технології PR.

Молодому бібліотекарю необхідно проаналізувати свою діяльність, виявити сильні та слабкі сторони, визначити напрямки професійного вдосконалювання.

Захопленість роботою

У портретах ідеального та реального бібліотекаря, а також у 3-й віковій групі (від 31 – до 35 років) ця якість посідає 6 місце і свідчить про те, що в ХДНБ працюють професійно спроможні люди, котрі люблять свою професію та реалізують себе в роботі.

Це свідчить про певні успіхи в кадровій політиці бібліотеки, але робота за цим напрямком далеко ще не така, якою має бути. В одержаному нами портреті ідеального бібліотекаря від 26 до 30 років захопленість роботою – на 3-му місці, отже молоді бібліотекарі цієї групи мають потенціал, та, на жаль, не мають реальних можливостей для його реалізації.

Поліпшення стану справ можливо при демократизації стилю керівництва та застосуванні методів бібліотечного менеджменту. Особливої уваги потребують працівники до 25 років: їх слід залучати, зацікавлювати, виявляти і розвивати в них творче ставлення до роботи, та надавати їм можливість проявити себе.

Захопленість роботою молодих працівників відділів систематизації і організації систематичних і тематичних каталогів та відділу україніки займає першу позицію. Специфіка роботи в цих відділах цікава молоді, тому що дає можливість різностороннього застосування своїх знань та умінь. Поруч з молодими спеціалістами працюють висококваліфіковані фахівці, які виховують молодь у кращих традиціях цих колективів.

Робота у відділі збереження фондів має, в основному, механічний характер, тому там "захопленість роботою" у реального бібліотекаря відсутня. Однак рівень його професіональної свідомості доволі високий (у ідеального бібліотекаря ця якість займає 6 позицію).

Здатність до сприйняття інновацій

По цій позиції результати дослідження, що було проведено в ХДНБ, збігаються з висновками дослідження "Психологічний портрет бібліотекаря" в Національній парламентській бібліотеці України (1999–2000 рр.) в яких йдеться про те, що нововведення бібліотекарі

сприймають з трудністю, виявляючи консерватизм. Інноваційне мислення, ініціативність в усіх вікових групах респондентів залишилися далеко за межами нашої шкали. "Здатність до сприйняття інновацій" відсутня в портретах як ідеального, так і реального бібліотекаря. Такий консерватизм російський бібліотекознавець С. Г. Матліна називає "ритуалізмом". Він спрощує діяльність, знижує творчу активність, автоматизм, бажання будь-яких змін і навіть призводить до невіри в таку можливість. Деякі дослідники пояснюють це тим, що бібліотечна професія сама по собі консервативна, суворо обмежена нормами і правилами.

Проте, на наш погляд, прихильність до консерватизму, низький творчий потенціал – це не особисті характеристики, а наслідок роботи бібліотеки з її інструкціями, положеннями тощо. Вихід вбачається перш за все в зміненні стилю керівництва кадрами. Результати дослідження свідчать про бажання керівників структурних підрозділів оцінювати молодих співпрацівників за їх здібностями до сприйняття інноваційних процесів, вказуючи дану якість в списку критеріїв оцінки як 3 позицію за ступенем важливості, але позиція "здатність до сприйняття інновацій" в анкетах як у ідеального так і у реального бібліотекарів відсутня. Отже, щоб така якість з'явилась у підлеглих, керівникам необхідно виявляти, стимулювати і заохочувати тих працівників, котрі прагнуть до нового і здатні його впроваджувати.

Здатність до творчості

Творча активність відсутня в уяві молодих бібліотекарів щодо ідеального та реального портрета. Як і в попередньому прикладі, висновок зрозумілий та адекватний: керівники повинні створити в колективі творчу атмосферу, заохочувати і стимулювати ініціативу, небайдужість і творчість у роботі. Творча активність можлива лише на певному рівні свободи (відступ від директив), тоді як у бібліотечній практиці головною функцією керівництва дотепер є контроль за виконанням директив. Таким чином, бажаючи творчої активності, ми, як і раніше, контролюємо виконання директив, що суперечить поставленому завданню, а в результаті поняття "креативний", "інноваційний", на жаль, залишаються поза увагою молодих бібліотекарів.

Дисциплінованість

Оцінка цієї якості керівником та в портреті реального бібліотекаря майже збігаються (6 і 5 позиції відповідно), але вона повністю відсутня як в ідеальному, так і в реальному портреті бібліотекаря віком до 25

років, проте в групі від 26 до 30 років вона займає 4 позицію. Така динаміка росту якості "дисциплінованість" у реального бібліотекаря та її відсутність у ідеального говорить про те, що вона придбана.

Якщо керівник відділу оцінює цю якість у співпрацівника з 6 позиції, як було зазначено вище, то це значить, що професійна свідомість насаджувалась роками, коли люди працювали під постійним контролем з боку керівника. У демократичному суспільстві дисципліна – це морально-етична категорія, а для авторитарного стилю керівництва – це метод контролю та впливу.

Прагнення до самоосвіти

Прагнення до самоосвіти в портреті реального бібліотекаря займає 4 позицію, у віковій групі до 25 років – 6, від 26 до 35 років – 5 позицію, і свідчить про те, що молоді працівники прагнуть до підвищення свого культурного та професійного рівня. Однак ті ж самі позиції у другій та третій вікових групах свідчать про відсутність динаміки професійного росту. Привертає увагу той факт, що керівник відділу оцінює наявність цієї якості у підлеглого з 9 позиції! Здавалося б, якщо керівник відносить на 3 позицію такий критерій оцінки підлеглих, як "здатність до інновацій", то "прагнення до самоосвіти" слід би оцінювати з 4 або 5 позицій, отже, керівники недостатньо уваги приділяють такій необхідній і важливій для бібліотекаря якості. Продумана програма підвищення кваліфікації молодих працівників та змінений стиль керівництва сприятимуть формуванню успішного бібліотекаря.

Притаманність цієї якості вбачають у собі співробітники відділу систематизації (3 позиція) і це, звичайно, пов'язано зі специфікою роботи. У ВСК працюють фахівці різних галузей знань, де фахова підготовка та знання нових тенденцій в науці, економіці має щоденну актуальність та забезпечує якість наукової систематизації документів.

Комп'ютерна грамотність

Якщо молоді спеціалісти (до 25 років) вважають, що обізнаність з ПК та вміння працювати з ним – це необхідна якість сучасного бібліотекаря, то у вікових групах від 26 до 30 та від 31 до 35 років таке вміння у портреті ідеального бібліотекаря відсутнє. Очевидно, крім консерватизму, у цьому випадку має місце стереотип жінки з її страхом перед технікою. Можливість виправити таке положення є: потрібен наставник з досвідом роботи, з певним багажем знань, у т.ч. і педагогічних, який зміг би прийти на допомогу.

Знання бібліотечних технологій

У молодих працівників відділів систематизації і організації систематичних і тематичних каталогів, обслуговування читачів, україніки та інформаційно-бібліографічного ця якість у портреті ідеального бібліотекаря посідає вищу позицію ніж у реального. Це свідчить про їх високу професійну свідомість та обумовлено специфікою роботи цих відділів. У відділі збереження фондів ця якість у реального бібліотекаря відсутня, що говорить про низьку самооцінку працівників. Особливу увагу слід приділяти вихованню у молоді професійної самосвідомості. Робота у відділі зберігання фондів тісно пов'язана з роботою інших відділів бібліотеки і в основному забезпечує успіх її діяльності. Неабияку роль тут могли б відігравати методи стимулювання, продумана система професійної освіти та підвищення кваліфікації. Слід активніше залучати молодих працівників до читання літератури за спеціальністю та до ознайомлення з електронними інформаційними ресурсами.

Успішна кадрова робота з молодим персоналом бібліотеки передбачає діалог керівника відділу з молодим працівником – про імідж бібліотечної професії, про кар'єру, про задоволеність працею.

Важливим завданням сьогодення в кадровій роботі бібліотеки є використання гнучкого стилю керівництва, але при цьому слід пам'ятати, що не існує єдиного найкращого підходу, який можна було б застосувати в різних ситуаціях, в різних колективах, до різних працівників, а треба орієнтуватися на існуючі реалії життя.

Говорять молоді

Вайдич Ольга, студентка 3 курс ХДАК, ФБІ

... Професійна кваліфікація [бібліотекаря] потребує глибоких теоретичних знань суспільних, загально галузевих, спеціальних бібліотечних дисциплін, а також постійне закріплення теорії практичним навичками, набути яких можна тільки у процесі трудової діяльності. Сучасні молоді спеціалісти бібліотек повинні оволодіти комплексом знань, що дозволять адаптуватися в інформаційному суспільстві. Передусім це дисципліни безпосередньо пов'язані з «інформатикою», «менеджментом», «маркетингом». ...

... Сьогодні бібліотечний працівник – це і „інформатор", „бібліоменеджер", „інформаційний менеджер", „менеджер інформаційної діяльності", аналітик, посередник, аналізатор операцій, спеціаліст з електронної обробки інформаційних носіїв, збереження і передачі документів та інформації, технолог автоматизованих бібліотечно-інформаційних систем. ...

... Це можливо лише завдяки постійній бібліотечно-інформаційній освіті, постійним підвищенням своєї кваліфікації. Тому студент, який закінчує вищий навчальний заклад, ні в якому разі не повинен зупинятися на досягнутому, він має бути активним і надалі прагнути досягти вищих рівнів своєї професії, займатися самоосвітою, бути інформованим про всі новинки бібліотечного життя. Саме система постійної освіти дає можливість працювати над саморозвитком, інакше молодий спеціаліст буде втрачати природну гнучкість, здібності залишатимуться нерозвинутими, вони втратять прагнення до нових висот. ...

Гаркавець Вікторія, провідний бібліотекар ХДНБ ім. В. Г. Короленка

... Руководителям при подборе кадров необходимо учитывать не только профессиональные знания и умения претендента на должность, но и хорошо продумывать, как мотивировать человека к работе. Общеизвестно, что успешность любой организации зависит от того, что могут делать её сотрудники и что они хотят сделать, т.е. от их способностей и мотивации. Ведь принудительные меры, не

подкреплённые внутренним желанием работать, проявить себя, достичь цели, очень редко бывают эффективными. Я думаю, этому вопросу необходимо уделять больше внимания. ...

Дмитриченко Інна Володимирівна, зав. відділом інформаційно-бібліографічної роботи ХДНБ ім. В. Г. Короленка

... Стрімке накопичення сучасним суспільством нових знань змушує працівників бібліотек постійно вдосконалювати свої професійні навички, адже освіта не закінчується з отриманням диплому про вищу освіту. Необхідно постійно розширювати і поглиблювати професійні знання.

На жаль, немає цілісної системи професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Набуті ж знання, вміння та навички робітників бібліотек сьогодні відстають від динамічних змін у світі інформаційних комунікацій. ...

... Бібліотекар сьогодні виступає у декількох іпостасях: і фахівець у галузі новітніх інформаційних технологій, і провідник інформаційної культури, і менеджер-маркетолог в інформаційно-бібліотечній сфері, і господарник, що освоює напрямки діяльності в економічній сфері тощо.

Ми, наприклад, в інформаційно-бібліографічному відділі, більшість працівників якого – молоді фахівці, ми відчуваємо необхідність професійного розвитку, розширення професійних знань, а також у навчанні резерву керівної ланки та самих керівників. Можливими формами для підвищення професійної кваліфікації могли би бути такі форми та заходи, як школа управління для керівників середньої ланки (завідувачів секторами та відділами), семінари, наради, тренінги, „круглі столи”, лекції з практичних питань, стажування, практикуми, творчі зустрічі з обміну досвідом.

Орієнтовними темами для цих заходів можуть бути такі:

- „Формування управлінського іміджу”;
- „Культура сучасних ділових стосунків”;
- „Пошук додаткових (позабюджетних) джерел фінансування”;
- „Реклама послуг бібліотеки та зв’язки з громадськістю”;
- „ Як працювати з засобами масової інформації?”;
- „ Позитивний імідж бібліотеки. Як його створити?”. ...

Долженко Юлія, бібліотекар 1 кат. ХДНБ ім. В. Г. Короленка

... Считается, что имидж – часть действий публичных людей. Тем более это должно касаться представителей библиотечной профессии. Кто, как не библиотекарь, ежедневно общается с большим количеством людей? Смело можно говорить о том, что они – публичные люди.

Исторически сложилось так, что библиотекарь всегда оставался как бы в тени своего дела. Такие понятия, как "скромный", "тихий", стали неотъемлемыми эпитетами нашей профессии. Но не слишком ли мы увлеклись своей незаметной ролью? Не по этой ли причине бытует сравнение библиотекаря с "серой мышкой"? ...

... Имиджмейкеры и психологи считают, что библиотекарь должен обладать такими качествами, как профессионализм, компетентность, внимательность, общительность, доверительность, готовность к помощи.

Читатели судят о библиотеке, прежде всего по ее сотрудниках, с которыми они соприкасаются по работе. Знания, умения, навыки, целевые установки работников библиотек являются теми факторами, от которых зависит успешное функционирование библиотеки, качество предоставляемой информации.

Библиотекарям не должно быть безразлично, как они выглядят со стороны, потому что через впечатление, производимое ими на пользователей, лежит путь к определению статуса и роли библиотеки в жизни общества. ...

Корніенко Марія, студентка 4 курсу ХДАК

... Главная задача библиотечного образования не в том, чтобы изложить основной материал по курсу, а развить основные качества, необходимые для будущей профессии. Это и самостоятельность, и заинтересованность в новизне, творческое мышление, коммуникабельность, ответственность.

Для более быстрой адаптации к новым условиям работы сначала необходимо определить, какой тип деятельности более подходит сотруднику, где он может проявить себя лучше всего, не превратить свою работу в рутину. Определившись, нужно стремиться профессионально

совершенствоваться путем повышения квалификации, самообучения, коллективными мероприятиями.

Освоив все необходимое в библиотечном образовании, намного легче «найти» себя в практической области и даже привнести что-то свое.

Таким образом, для более эффективного взаимодействия библиотечного образования и практики необходимо больше развивать сотрудничество библиотечных образовательных учреждений и организаций, где будут работать молодые специалисты. ...

Плешкова Елина, зав. сектором ХДНБ ім. В.Г. Короленка

... Надо менять систему и меняться самим: создавать общебиблиотечный банк идей, делиться достижениями, неординарными решениями. Более тесно сотрудничать с другими организациями, работающими в области образования и культуры, участвовать в совместных городских проектах, мероприятиях. ...

Савченко Ольга, студентка 4 курсу ХДАК

... Новые молодые библиотекари востребованы в библиотеках. Но молодой специалист хочет видеть сферу деятельности для достойного применения своих знаний, умений и навыков, и естественно хочет получать соответствующую положению в стране оплату своего труда. Или хотя бы недалекую перспективу для этого. Сегодня библиотекарь может развиваться только в крупных библиотеках, библиотеках ВУЗов больших городов. А что делать с районными и сельскими библиотеками?

Деятели библиотечной науки и успешные библиотекари говорят об обязательных переменах к лучшему благодаря действиям самих сотрудников библиотек. Но как сотрудники могут действовать в полной мере, если в нашем государстве этому кроме самих библиотекарей никто не уделяет внимания. Не безразличие, а поддержка власти – вот основной стимул для эффективной работы. ...

Щадей Світлана, студентка 3 курсу ХДАК, ФБІ

... Хотілося б щоб увага студентів була сконцентрована на поглиблене вивчення комп'ютерних технологій, автоматизованих бібліотечних систем, інформаційних ресурсів на основі практичних

занять з метою обслуговування користувачів інформаційними продуктами та послугами локального і віддаленого доступу. Також слід поглибити вивчення кусу “Основи менеджменту та маркетингу”, адже з кожним роком вони все більше впливають на функції та процеси діяльності сучасних бібліотек. ...

Яблоновська Анастасія, студентка 4 курсу ХДАК

... Каким должен быть библиотекарь XXI столетия? Конечно же образованным, коммуникабельным, с чувством юмора и, немного, – психологом. Но это – не последние его качества. Во-первых, он должен понимать, что представляет собой лицо национальной культуры страны, что именно он несёт «культуру в массы». ... Во-вторых, библиотекарь должен знать себе цену. И ни в коем случае не быть «серой мышкой», как героиня известного советского кинофильма «Влюблён по собственному желанию», в котором герой Олега Янковского учит эту самую «серую мышку-библиотекаршу», как нужно себя вести и одеваться, чтобы привлечь окружающих к своей персоне. В конце хотелось бы отметить, что библиотекарь должен обладать свойством «приспособления» к новым, быстроразвивающимся технологиям. Он должен уметь плавно входить в неизвестное для него ещё информационное русло, быть всегда «на плаву», чтобы не ударить «лицом в грязь» перед только что появившимся читателем, не его сверстником, и найти с ним общий язык.

Рекомендації
віртуальної конференції

"Бібліотекар XXI ст.: нові стандарти професії"

(м. Харків, 2008 р.)

Демократичні та інформаційні зміни в українському суспільстві XXI ст., природно, впливають на зміст діяльності бібліотек та вимоги до фахівців, які в них працюють. Перед бібліотечними закладами гостро постає проблема забезпечення сучасними кадрами. Сьогодні підвищились вимоги до професійних якостей, зокрема виникла необхідність в адаптації фахівців до нових інформаційних технологій та в утримуванні позиції бібліотеки в умовах появи конкурентоспроможних документально-інформаційних структур. Навчальні заклади різних рівнів акредитації оперативно реагують на ці "виклики" часу. Так, наприклад, Харківська державна академія культури продовжує готувати фахівців за напрямом "Книгознавство, бібліотекознавство і бібліографія". Та, на жаль, випускники навчальних закладів майже не поповнюють колективи бібліотек, бо для працевлаштування обирають інші заклади, які пропонують більші оклади. З тієї ж причини спостерігається відтік із бібліотек молодих професіоналів, що призводить до стагнації кадрів.

Для вирішення важливих проблем кадрового забезпечення та формування позитивного іміджу сучасної бібліотеки на сайті ХДНБ ім. В. Г. Короленка протягом 2008 р. була проведена віртуальна конференція "Бібліотекар XXI ст.: нові стандарти професії". Організаторами виступили науково-дослідний відділ бібліотекознавства і бібліографознавства ХДНБ і Харківська державна академія культури. За представництвом конференція набула характеру міжнародної, що свідчить про актуальність питань, запропонованих для обговорення. Це підтверджує і кількість користувачів (1569 – за станом на 01.01.09), що відвідали відповідний розділ сайту бібліотеки.

За результатами обговорення віртуальна конференція рекомендує:

• розробити концепцію і лобіювання прийняття на державному рівні єдиної кадрової бібліотечної політики, що передбачала б організацію підготовки й підвищення кваліфікації бібліотечно-інформаційних кадрів, підвищення престижу і соціального статусу бібліотечного працівника;

• бібліотекам разом з регіональними управліннями культури формувати профільним навчальним закладам цільову заявку на підготовку бібліотечних фахівців на конкретні робочі місця;

• розробити кваліфікаційні вимоги до рівня підготовки бібліотечних кадрів в умовах переходу на європейську систему вищої освіти, яка передбачає одержання випускниками ступеня бакалавра та магістра;

• ініціювати доповнення діючого класифікатора професій новими назвами професійних посад, які відображають сучасний рівень інтелектуалізації та інноваційності бібліотечно-інформаційного виробництва;

• створити за участю ВНЗ і бібліотек чітку, структуровану систему безперервної бібліотечної освіти із кооперованим застосуванням інтелектуальних, інформаційних і матеріальних ресурсів;

• передбачити (на законодавчому рівні) для працівників бібліотек зі стажем державні пільги при отриманні другої вищої (бібліотечної) освіти. Організувати дистанційну освіту на робочих місцях;

• відновити практику навчання на бюджетній основі бібліотечних працівників на базі регіональних курсів підвищення кваліфікації з видачею відповідного сертифікату (посвідчення);

• підняти розмір оплати праці бібліотекаря, яка сьогодні нижче середньої по Україні, до європейського рівня;

• ОУНБ України розробляти Перспективні плани розвитку кадрів як головного інструмента управління персоналом з урахуванням добору, розстановки, стимулювання та створення (у бібліотеці) системи їх навчання;

• сприяти підвищенню престижу бібліотечної професії шляхом залучення молодих фахівців до бібліотек та збільшення бюджетних місць на бібліотечних факультетах вищих навчальних закладів;

• розвивати й вдосконалювати досвід співробітництва бібліотек України з бібліотеками інших країн шляхом організації обміну досвідом на міждержавному рівні.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Гордієнко Л. М. - вчений секретар Донецької ОУНБ ім. Н. К. Крупської

Грабар В. Г. - викладач кафедри культури Харківського НТУСХ ім. П. Василенка, голов. бібліотекар, канд. пед. наук

Демещенко Л. І. - працівник відділу науково-методичної роботи та соціологічних досліджень Кіровоградської ОУНБ ім. Д. І. Чижевського

Дмитракова Н. В. - заст. директора з наукової роботи Сумської ОУНБ

Жукова В. П. - викладач кафедри бібліотекознавства та соціальних комунікацій Харківської ДАК, виконавчий директор АСІБТ, канд. пед. наук

Куликова О. Ю. - зам. директора по науке Брянской ОУНБ им. Ф. И. Тютчева (Россия)

Соляник А. А. - декан факультету бібліотекознавства та інформатики ХДАК, професор, д-р пед. наук

Ставинова Г. Н. - директор Красноградской МЦРБ Брянской обл. (Россия)

Суслова В. Б. - зав. сектором розвитку бібліотек Луганської ОУНБ ім. М. Горького

Шалиганова А. Л. - голов. бібліотекар ХДНБ ім. В. Г. Короленка

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА.....3
1 БІБЛІОТЕЧНА ОСВІТА І ПРАКТИКА: ШЛЯХИ ВЗАЄМОДІЇ...5
БИБЛИОТЕЧНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРАКТИКА: НАПРАВЛЕНИЯ КОНСОЛИДАЦИИ.....5
ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ БІБЛІОТЕЧНИХ ФАХІВЦІВ.....9
II ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РОБОТИ З КАДРАМИ У БІБЛІОТЕКАХ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ.....15
РОБОТА З КАДРАМИ У БІБЛІОТЕКАХ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ».....15
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В РАЗВИТИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БИБЛИОТЕК ПРИГРАНИЧНЫХ ТЕРРИТОРИЙ.....18
РАЗВИТИЕ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКОЙ ЦЕНТРАЛЬНОЙ БИБЛИОТЕКИ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.....22
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ ДОУНБ ім. Н. К. КРУПСЬКОЇ.....27
III БІБЛІОТЕЧНІ КАДРИ: ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....28
БІБЛІОТЕЧНІ КАДРИ: ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ.....28
СІЛЬСЬКИЙ БІБЛІОТЕКАР КІРОВОГРАДЩИНИ.....36
(за матеріалами соціологічного дослідження).....36
“Я І МОЯ ПРОФЕСІЯ:ФАХІВЦІ ПУБЛІЧНИХ БІБЛІОТЕК РЕГІОНУ ЯК СУБ’ЄКТИ БІБЛІОТЕЧНО-ІНФОРМАЦІЙНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ НАСЕЛЕННЯ”.....39
IV МОЛОДИЙ БІБЛІОТЕКАР УКРАЇНИ – ПОГЛЯД У МАЙБУТНЄ.....44
ІДЕАЛЬНИЙ ТА РЕАЛЬНИЙ ПОРТРЕТ МОЛОДОГО БІБЛІОТЕКАРЯ.....44
(за результатами дослідження "Молодий працівник ХДНБ ім. В. Г. Короленка – погляд у майбутнє").....44
Говорять молоді.....51
Рекомендації віртуальної конференції.....56

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....58

Наукове видання

Бібліотекар XXI століття:
нові стандарти професії

Матеріали Міжнародної науково-практичної
віртуальної конференції (лютий-червень 2008 р.)

Відповідальний за випуск
В. Д. Ракитянська,
засл. працівник культури України

Редактор Л. П. Суворова

Підписано до друку Формат паперу 60х84 1/16
2,5 друк. арк., 1,6 обл.-вид. арк. Папір для множ. апаратів.
Тираж 70 пр. Замовлення №
Ксерокс ХДНБ ім. В.Г. Короленка, 61003, Харків-3, пров. Короленка, 18.